



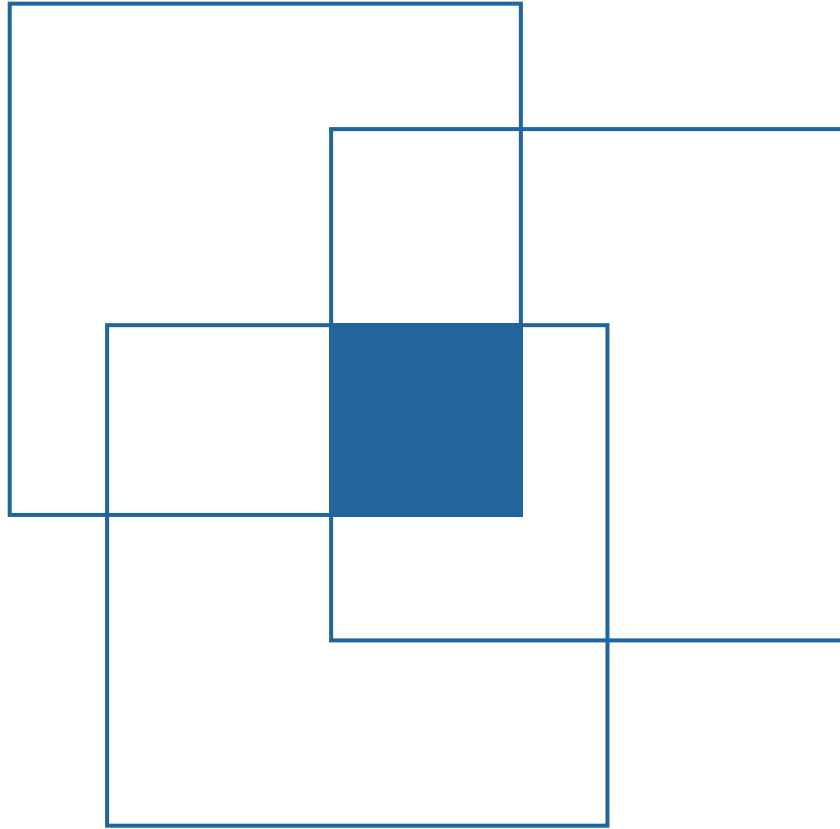
مكتب
العمل
الدولي
جنيف

الوثيقة GB.317/PEA/1
أعيد إصدارها كتكملة
للتقرير الثاني المقدم إلى الدورة ١٠٢
لمؤتمر العمل الدولي

البرنامج والميزانية

مقترحات المدير العام للفترة

٢٠١٤-٢٠١٥





مكتب العمل الدولي

مجلس الإدارة

الوثيقة: GB.317/PFA/1

الدورة 317، جنيف، 28-6 آذار/ مارس 2013

PFA

قسم البرنامج والميزانية والإدارة
جزء البرنامج والميزانية والإدارة

التاريخ: ٢٨ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٣
الأصل: إنكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

البرنامج والميزانية

مقترحات المدير العام للفترة

٢٠١٤-٢٠١٥

ISBN 978-92-2-626881-4 (print)
ISBN 978-92-2-626882-1 (Web pdf)
ISSN 0252-7022

الطبعة الأولى، ٢٠١٣

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland، وسوف ترسل مجاناً قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد الإلكتروني على العنوان: pubvente@ilo.org

زوروا موقعنا الإلكتروني على العنوان: www.ilo.org/publns

المشمولة في إطار السياسة الاستراتيجية الحالي لمنظمة العمل الدولية، والذي يتمحور في هيكليته حول الأهداف الاستراتيجية الأربعة وحول ١٩ نتيجة، وهي هيكليته جرى استبقاؤها.

وهذا يعني أن التغيير والاستمرارية مترابطان في المقترحات ومعرضان بشكل يسمح لمنظمة العمل الدولية أن تستخدم وتحسن نظمها الموجودة وذات الصلة بالإدارة القائمة على النتائج، وهو أمر بالغ الأهمية بالنسبة إلى مساءلتها عن التزامها بعملية الإصلاح، في الوقت الذي تمضي فيه قدماً بهذه العملية بسرعة وعزم.

وخلال فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥، سيكون على مجلس الإدارة أن يقرر ما إذا كان من المناسب اعتماد إطار سياسة استراتيجي جديد لست سنوات. وعند القيام بذلك، سيدرك مجلس الإدارة أن إطار السياسة الاستراتيجية المقبل سينطبق حتى عام ٢٠١٩، وهو العام الذي تحتل فيه المنظمة بعيدها المائة.

والى جانب الطابع الرمزي المهم لهذا التاريخ والإنجاز التاريخي لمنظمة على قاب قوسين من الاحتفال بمئويتها، فإن هذه المصادفة - وغيرها من الظروف التي واجهتها منظمة العمل الدولية - ليس منها إلا أن تحت المنظمة على إعادة النظر بتعمق في المركز الذي تحتله في النظام الدولي وعالم العمل، بل على التفكير في مستقبل العمل نفسه.

ولئن كانت إعادة النظر هذه وجيهة بالنسبة للمقترحات المعروضة هنا، فإنها تتجاوز لا محالة نطاق تطبيقها وغرضها المباشر. وإنني على يقين من ثم أن من الملائم وفي أوانه أن أخصص التقرير الذي سأقدمه إلى الدورة ١٠٢ لمؤتمر العمل الدولي (حزيران/يونيه ٢٠١٣) لبحث أولى المسائل المطروحة على المحك وتداعياتها بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية مع اقتراب عيدها المائة.

وأخيراً، أود أن أشدد على أنه جرى إعداد مقترحات البرنامج والميزانية هذه بمراعاة كاملة للقيود المالية التي تواجهها دول أعضاء عديدة، ولتأثيرها على الخدمات العامة في عدد منها. ولا وجود لمنظمة العمل الدولية بمنأى عن هذه الوقائع، ووجهات النظر التي أعربت عنها الدول الأعضاء بهذا الصدد قد أخذت بعين الاعتبار على نحو جاد.

والظروف السائدة في دول أعضاء عديدة تدفع بنا إلى اتخاذ الحيلة والتروي عند اقتراح مستوى للميزانية. وما يتوقع من تضخم منخفض التكلفة على نحو استثنائي يسمح بتطبيقها في سياق ميزانية ذات نمو صفري بالقيم الحقيقية، مما يفضي إلى زيادة اسمية بقيمة ٢,٤ مليون دولار أمريكي أو نسبة ٠,٣ في المائة بالنسبة إلى مستوى الميزانية الحالية.

وإنني لعل على يقين من أن هذه الميزانية مبررة وضرورية إذا أردنا لمنظمة العمل الدولية أن تحافظ على القدرة المادية في مواجهة التحديات الماثلة في الأفق. وكلية ثقة بأن هذا الالتزام في تطبيق برنامج يحمل معه رياح التغيير والقيم المضافة سيسمح لمجلس الإدارة بأن يعهد إلى المنظمة بهذا المستوى من الموارد في هذه الحقبة المهمة من تاريخها.

إن مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، التي أعرضها في هذه الوثيقة، تستجيب للنداءات الملحة والمتكررة للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، المطالبة بالإصلاح والتغيير لجعل المنظمة مركز التميز التقني لعالم العمل والكيان المرجعي الملتمس لما يقدمه من تحليلات سياسية وخدمات عالية الجودة، ولكون المنظمة داعية موثوقة بها وذات نفوذ على الساحة الدولية، دفاعاً عن هدفها الأسمى ألا وهو العدالة الاجتماعية.

وهذه المقترحات لا تعبر عن التزام منظمة العمل الدولية بالاضطلاع بأنشطتها بأكبر قدر من الفعالية والأثر فحسب، بل هي تستعرض طرائق تطبيق ذلك.

والمقترحات المعروضة الآن أمام مجلس الإدارة استقادت بشكل كبير من مناقشة المجلس للاستعراض التمهيدي لهذه المقترحات في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢، بالإضافة إلى تبادل الآراء بشأن الالتزام بالإصلاح الذي يجري تطبيقه حالياً والذي من شأنه أن يرسى الإطار التنظيمي لتنفيذ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. وقد قدمت هذه المناقشات دعماً كبيراً لفكرة التركيز على عدد محدود من مجالات الأهمية القصوى التي أعيد تحديدها على ضوء الآراء المعرب عنها وباتت تحتل مركزاً أساسياً في مقترحاتي. ومن شأنها أن تمكن منظمة العمل الدولية من توفير كتلة حرجة من الجهود والموارد من أجل التركيز على المسائل الأساسية حقاً، ويمكنها أن تؤدي دوراً مهماً في العمل المتكاتف في المكتب، بحيث تكون كافة الجهات الفاعلة في مكتب العمل الدولي "متحدة في الأداء" فعلياً.

ومما لا شك فيه أن ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال في مجلس الإدارة سيقدرون قيمة مشروع البرنامج والميزانية على ضوء الوقائع التي يتعين عليهم مواجهتها في عالم العمل الخاص بكل منهم، مع كل ما تحمله من تحديات وإمكانات. ونحن ندرك تماماً أن تلك الوقائع تتغير بوتيرة لم نشهدها من قبل، وأنها قاسية للعديد منا. وتداعيات الاضطراب الذي أصاب الاقتصاد العالمي في عام ٢٠٠٨ لا تزال جلية اليوم. والأهم من ذلك أن الوضع الراهن يستلزم من منظمة العمل الدولية توحيد الجهود التي تبذلها هيئاتها المكونة الثلاثية حتى تستقيم علاقة العالم مجدداً بالعمل ويسير على مسار مستدام ومنصف للنمو والتنمية.

إن منظمة العمل الدولية تحقق النجاح عندما تتمكن من تسخير مختلف تصورات هيئاتها المكونة - ودفاعها عن مصالحها المشروعة في إطار السعي المشترك إلى تحقيق العدالة الاجتماعية. ولا يمكن لأي طرف أن يتصل من المسؤولية الملقاة على عاتقه في هذا المسعى، كما لا يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تخل بواجبها المتمثل في تكييف طرائق عملها مع احتياجات بيئة سريعة التطور.

والموافقة على مشروع البرنامج والميزانية لفترة سنتين قبل تسعة أشهر من بداية تنفيذه تنطوي على تبعات جلية، وخاصة في سياق التغييرات الجوهرية التي تشهدها المنظمة وانعدام اليقين الكبير الذي يكتنف بيئتها الخارجية. ويتأتى المزيد من التبعات عن أن فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ هي فترة السنتين الأخيرة

المحتويات

الصفحة

iii	تمهيد.....
vii	المختصرات.....
١	لمحة عامة تنفيذية.....
١	برنامج وميزانية بهدف التغيير من أجل تحقيق قيمة أعلى.....
٢	برنامج منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.....
٤	اقتراح الميزانية العادية.....
٦	ميزانيات النتائج المتكاملة.....
٩	تنفيذ البرنامج والإصلاح.....
١٥	الإطار الاستراتيجي.....
١٥	الأهداف الاستراتيجية.....
١٦	أولويات العمل اللائق في الأقاليم.....
١٨	المساواة بين الجنسين وعدم التمييز.....
١٨	المجالات ذات الأهمية البالغة من أجل اتخاذ إجراءات من باب الأولوية في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.....
٢٠	النتائج الواجب تحقيقها في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.....
٢٠	النتيجة ١: حصول المزيد من النساء والرجال على العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص كسب الدخل.....
٢٤	النتيجة ٢: تطوير المهارات يزيّد قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو.....
٢٦	النتيجة ٣: المنشآت المستدامة تولّد وظائف منتجة ولائقة.....
٢٩	النتيجة ٤: يتاح لعدد أكبر من الناس فرص الحصول على إعانات ضمان اجتماعي أفضل إدارة وأكثر مساواة بين الجنسين.....
٣١	النتيجة ٥: يتمتع النساء والرجال بظروف عمل محسّنة وأكثر إنصافاً.....
٣٣	النتيجة ٦: العمال والمنشآت يستفيدون من تحسن ظروف السلامة والصحة في العمل.....
٣٥	النتيجة ٧: يتمتع عدد أكبر من العمال المهاجرين بالحماية وبفرص الحصول على العمالة المنتجة والعمل اللائق.....
٣٧	النتيجة ٨: عالم العمل يتصدى على نحو فعال لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.....
٣٩	النتيجة ٩: يتمتع أصحاب العمل بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية.....
٤١	النتيجة ١٠: يتمتع العمال بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية.....
٤٣	النتيجة ١١: تطبق إدارات العمل تشريعات عمل محدثة وتقدم خدمات فعالة.....
٤٥	النتيجة ١٢: يسهم الهيكل الثلاثي وإدارة سوق العمل المعززة في الحوار الاجتماعي الفعال والعلاقات الصناعية السليمة.....
٤٧	النتيجة ١٣: تطبيق نهج خاص بكل قطاع للعمل اللائق.....
٤٩	النتيجة ١٤: يصبح الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية معروفاً ومطبقاً على نطاق واسع.....
٥١	النتيجة ١٥: يجري القضاء على العمل الجبري.....
٥٣	النتيجة ١٦: يجري القضاء على عمل الأطفال وتولى الأولوية للقضاء على أسوأ أشكاله.....
٥٥	النتيجة ١٧: يجري القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.....
٥٦	النتيجة ١٨: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها.....

النتيجة ١٩: تضع الدول الأعضاء نهجاً متكاملًا بشأن العمل اللائق في صميم سياساتها الاقتصادية والاجتماعية، بدعم من وكالات الأمم المتحدة الرئيسية وغيرها من الوكالات

٥٨	متعددة الأطراف
٦١	القدرات المؤسسية
٦٢	المعارف والقدرة التحليلية ونشر المعلومات
٦٣	الإحصاءات
٦٣	الشراكات الخارجية
٦٣	مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو
٦٤	المعهد الدولي للدراسات العمالية
٦٤	الاتصالات والمعلومات العامة
٦٥	التنظيم والدعم والإدارة
٦٥	النتيجة ١: استخدام جميع موارد منظمة العمل الدولية استخداماً فعالاً وناجحاً
٦٧	النتيجة ٢: إدارة المنظمة إدارة فعالة وناجحة
٧١	مشروع ميزانية المصروفات والإيرادات للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥
	ملاحق المعلومات
٧٥	١- الميزانية التشغيلية
٨٣	٢- تفاصيل الزيادات في التكاليف
٩١	٣- الميزانية التشغيلية المقترحة حسب باب الاعتماد ووجه الإنفاق
٩٧	٤- موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية

المختصرات

رابطة أمم جنوب شرق آسيا	ASEAN
الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا	ECOWAS
منطقة تجهيز الصادرات	EPZ
منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)	FAO
المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل	ICLS
صندوق النقد الدولي	IMF
المنظمة البحرية الدولية	IMO
المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام	IPSAS
المنظمة الدولية للهجرة	IOM
النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد	IRIS
الرابطة الدولية للضمان الاجتماعي	ISSA
المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالأغلة الصغر	MSMEs
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	OECD
مكتب المفوضية السامية لحقوق الإنسان	OHCHR
السلامة والصحة المهنيّتان	OSH
الحساب التكميلي للميزانية العادية	RBSA
برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقدرة على التنافس	SCORE
المنشآت الصغيرة والمتوسطة	SMEs
التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي	SSTC
الأمم المتحدة	UN
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	UNAIDS
الأفرقة القطرية للأمم المتحدة	UNCTs
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)	UNCTAD
إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية	UNDAF
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	UNDP
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	UNEP
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	UNESCO
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)	UNICEF
منظمة الصحة العالمية	WHO

لمحة عامة تنفيذية

برنامج وميزانية بهدف التغيير من أجل تحقيق قيمة أعلى

السياق الداخلي: إصلاح وتغيير

٣. بغية التصدي للتحديات التي تواجهها الهيئات المكونة في كافة الدول الأعضاء، يتعين على المنظمة أن تزيد فعاليتها والدراسة في تكاليفها وأن تقدم القيمة مقابل المال - ولا سيما في إطار القيود المالية الصارمة التي تواجهها دول أعضاء كثيرة باعتبارها جهات مساهمة ومانحة.

٤. وتحقيقاً لهذا الغرض، استُهل محرك دينامي أساسي للإصلاح داخل المكتب. وقد حدثت بعض التغييرات فعلاً، وستدخل غالبيتها حيز النفاذ بحلول نهاية عام ٢٠١٣؛ في حين ستكون التغييرات الأخرى قيد الإجراء خلال الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. وتتناول هذه التغييرات ما يلي: هيكليات الإدارة العليا ومسؤولياتها وإجراءاتها؛ تعزيز القدرات الإحصائية والبحثية والتحليلية والتقنية؛ تحسين الهيكليات والإجراءات في المقر وفي الأقاليم بغية تعزيز نوعية وتكامل تنفيذ البرنامج؛ فعالية النظم والإجراءات الإدارية؛ إدماج الدروس القيمة المستخلصة من الخبرات ونتائج التقييمات. ويشكل تقاسم المعلومات والمشاورات سمة ثابتة للإصلاح.

النوعية والفعالية: هدفان رئيسيان

٥. إن تقديم برامج عالية النوعية ومجدية من حيث التكلفة أمر أساسي لتمكين منظمة العمل الدولية من تنفيذ ولايتها، بمساعدة الهيئات المكونة. ويكمن المحور المركزي لهذه المقترحات من البرنامج والميزانية في إيلاء الأولوية للمسائل الأساسية وحشد الجهود والموارد بغية تحقيق النتائج. والعمل المستهدف وضمان الكنتلة الحرجة من حيث القدرة التقنية، المصاحبان لعمل ضمن فرق يستند إلى الأدوار والمسؤوليات المحددة بوضوح وإلى نظم إدارية فعالة، هما الوسيلة الكفيلة بضمان القيمة مقابل المال وتحقيق أثر حقيقي. ويلخص الشكل ١ المحرك الرئيسي لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.

١. إن مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ ترسم مساراً يرمي إلى جعل المنظمة أكثر استعداداً لمواجهة التحديات الملحة في عالم العمل. ومن خلال الاضطلاع بعملية إصلاح ترمي إلى تعزيز أثر نشاط منظمة العمل الدولية، يمكن للمنظمة أن تكون هيئة فاعلة أساسية في إعادة توازن الاقتصاد العالمي بغرض تحقيق نمو متين ومستدام. ومواجهة التحدي العالمي المتمثل في وضع العالم مجدداً على طريق العمل وتحقيق الاحترام الكامل للحقوق الأساسية في العمل وضمان حماية اجتماعية أوسع نطاقاً، لا سيما بالنسبة إلى الناس الأكثر فقراً وحرماناً، إنما هي مهمات أساسية بالنسبة إلى نشاط منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، بقدر ما كانت عليه بالنسبة إلى الأهداف التي حُدثت منذ قرن تقريباً.

سياق خارجي مثير للتحديات

٢. تشير الظروف الراهنة لسوق العمل في كافة أنحاء العالم وخطر حدوث المزيد من الركود في الاقتصاد العالمي، إلى أن من المحتمل أن يبقى الخروج من الأزمة غير أكيد وغير متكافئ. ومن شأن ذلك أن ينوء بحمله على التوقعات لعام ٢٠١٤ وما بعده، وينطوي على تحديات جمة أمام تعزيز واستدامة العمالة والحقوق في العمل والحماية الاجتماعية. وفي الوقت نفسه، تشهد ممارسات مكان العمل تغييراً سريعاً مع التطور التكنولوجي، ويواصل الاقتصاد العالمي إعادة رسم معالم تقسيم الإنتاج والوظائف داخل القطاعات والبلدان وفيما بينها. كما ستشهد فترة السنتين الحالية تعادل حصة البلدان الناشئة والبلدان النامية من الإنتاج الإجمالي مع حصة البلدان المتقدمة لتعود وتتجاوزها فيما بعد. ومن الضروري أن تعي منظمة العمل الدولية جميع هذه التطورات وأن تدمج الدروس المستخلصة منها في نشاطها، بغية توفير ردود وجبهة ومفيدة ومتينة على المسائل التي تواجهها الهيئات المكونة الثلاثية.

الشكل ١: نبذة عن مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥



برنامج منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥

الدولي ومجلس الإدارة، والطلبات التي تعرب عنها الهيئات المكونة في البلدان والأقاليم. وتحقيقاً لهذا الغرض، تنشط منظمة العمل الدولية مع مجموعة واسعة من الجهات الشريكة، بما فيها مختلف المؤسسات الوطنية والإقليمية والأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية. وتطوير مثل هذه الشراكات هو أحد أهداف برنامج الإصلاح.

٦. تقدم منظمة العمل الدولية، إلى جانب دورها في وضع المعايير وفي استثارة الوعي على المستوى العالمي، خدمات مباشرة إلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في ١٨٥ دولة عضواً، من خلال التحليلات والمعلومات والإحصاءات المقارنة والخدمات الاستشارية وأنشطة التعاون التقني. والبرامج مصممة وفقاً للقرارات التي يتخذها مؤتمر العمل

يُجازه في الشكل ٢، فإنّ البرنامج متنسق مع إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠.

٧. ويسترشد برنامج منظمة العمل الدولية في ٢٠١٤-٢٠١٥ بإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، وسيواصل جني ثمار متابعته. وعلى نحو ما يرد

الشكل ٢: إطار السياسة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠



• في الحالات التي تبرز فيها الحاجة إلى التغيير وحيث يمكن لمنظمة العمل الدولية إحداث فرق؛

• في الحالات التي كانت موضع قرار اتخذته المؤتمر أو مجلس الإدارة أو الاجتماعات الإقليمية، أو من الشواغل التي أعربت عنها الهيئات المكونة.

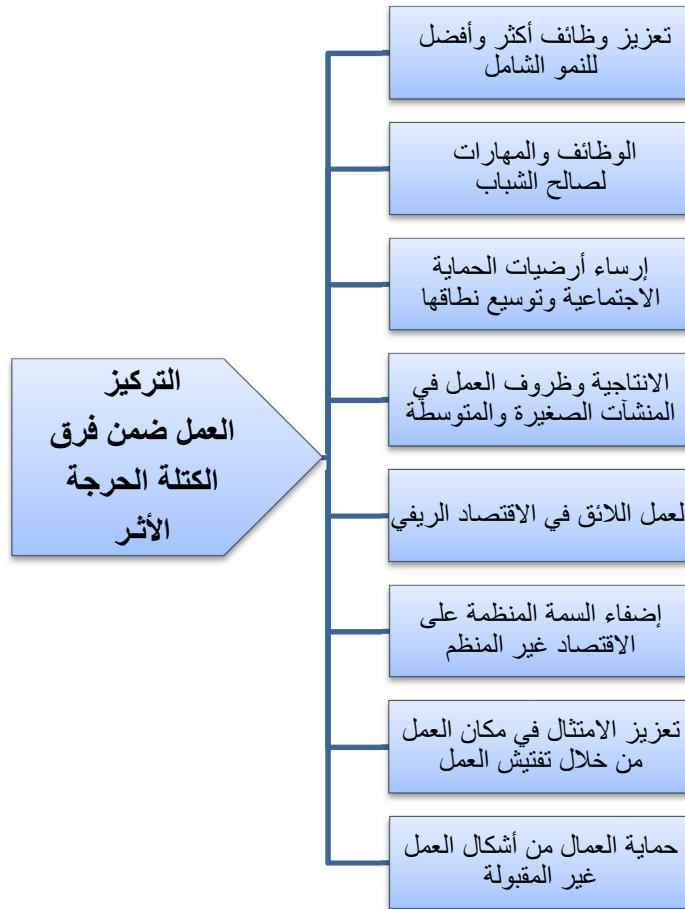
١٠. والتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، بالإضافة إلى معايير العمل الدولية والاستجابة لشواغل الجنسين، سيكون جزءاً لا يتجزأ من الأنشطة المضطلع بها في كافة مجالات الأهمية القصوى. وستدمج هذه المجالات الخبرة والموارد والقدرة التنفيذية في كافة أقسام المكتب، بما في ذلك كافة الهيكليات في الأقاليم والإدارات التقنية في المقر. وسوف يستلزم هذا النهج متعدد التخصصات ويشجع العمل ضمن فرق، وبالتالي يسمح لبرنامج منظمة العمل الدولية باكتساب المزيد من الجودة ويضاعف كثرته الحرجة وأثره.

٨. ويتمحور هذا الإطار حول الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية، التي ترتبط بها ١٩ نتيجة، وذات الصلة أيضاً بالنتائج القطرية المحددة في البرامج القطرية للعمل اللائق. ومسألنا المساواة بين الجنسين وعدم التمييز مترابطتان مع سائر النتائج. وترد تفاصيل الأهداف المحددة في كل فترة سنتين تحت كل نتيجة في الفصل التالي. وهناك ما مجموعه ٧١٣ هدفاً مخططاً له في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ٢٥٢ منها في أفريقيا و١٦٧ في الأمريكتين و١٤٤ في آسيا والمحيط الهادئ و٨٢ في أوروبا وآسيا الوسطى و٦٣ في الدول العربية.

٩. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، سوف يركز برنامج منظمة العمل الدولية تركيزاً خاصاً على عدد محدود من مجالات الأهمية القصوى ترد في الشكل ٣. ويسعى كل مجال من هذه المجالات إلى الاستجابة للأوضاع التالية:

• الأوضاع المهمة والمواضيعية التي تمس عدداً كبيراً من أصحاب العمل والعمال، وتشكل الشغل الشاغل لعدد يحد به من البلدان؛

الشكل ٣: مجالات الأهمية القصوى للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥



اقتراح الميزانية العادية

الميزانية الاستراتيجية

١٢. وتشمل التكاليف العائدة إلى أجهزة رسم السياسات تكاليف مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية وخدمات الدعم ذات الصلة. ومن المتوقع أن تتأتى عن حزمة الإصلاح الرامية إلى تحسين سير أعمال مجلس الإدارة والتي اعتمدها مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١١، وعن إصلاح مؤتمر العمل الدولي الذي لا يزال قيد المناقشة في الفترة ٢٠١٣-٢٠١٤، وفورات في التكلفة لا تتجلى في هذه المقترحات.

١٣. وقد تراجع إجمالي تكلفة خدمات الإدارة نتيجة الإصلاحات التي أجريت ابتداءً من تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٢.

١١. تبلغ الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ مبلغ ٨٦١,٦ مليون دولار أمريكي، وهو المستوى ذاته بالسعر الثابت للدولار الأمريكي للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وتظهر الميزانية الاستراتيجية المقترحة زيادة في الموارد المخصصة للأهداف الاستراتيجية، ويقابل ذلك تخفيض للموارد المخصصة لخدمات الإدارة. وفيما يتعلق بالأهداف الاستراتيجية، يُقترح إجراء زيادة مهمة بالنسبة إلى الأنشطة المرتبطة بالعمالة، مع إدخال تعديلات طفيفة على الحماية الاجتماعية والمعايير والحوار الاجتماعي.

الجدول ١: الميزانية الاستراتيجية: الإنفاق المقترح حسب باب الاعتماد

الميزانية الاستراتيجية المنقحة للفترة ٢٠١٣-٢٠١٢ ^١	الميزانية الاستراتيجية المقترحة للفترة ٢٠١٥-٢٠١٤	الميزانية الاستراتيجية المقترحة للفترة ٢٠١٥-٢٠١٤
(بدولار الولايات المتحدة)	(بالسعر الثابت لدولار الولايات المتحدة ٢٠١٢-٢٠١٣)	(المعاد تقدير تكلفتها بدولار الولايات المتحدة)
الجزء الأول: الميزانية العادية		
ألف - أجهزة رسم السياسات	92 292 325	92 265 395
باء - الأهداف الاستراتيجية	652 873 774	655 796 405
العمالة	202 273 352	204 544 935
الحماية الاجتماعية	132 246 112	132 506 139
الحوار الاجتماعي	186 114 727	186 283 244
المعايير	132 239 583	132 462 087
جيم - خدمات الإدارة	70 953 136	68 280 474
دال - اعتمادات الميزانية الأخرى	47 133 896	50 158 749
تسوية تجدد الموظفين	-7 302 917	-7 189 961
مجموع الجزء الأول	856 950 214	859 311 062
الجزء الثاني: المصروفات الطارئة	875 000	875 000
المصروفات الطارئة	-	-
الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل	-	-
صندوق رأس المال العامل	-	-
مجموع (الأجزاء الأول إلى الثالث)	857 825 214	860 186 062
الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبند الاستثنائية	3 794 786	3 825 008
الاستثمارات المؤسسية والبند الاستثنائية	3 794 786	3 825 008
مجموع (الأجزاء الأول إلى الرابع)	861 620 000	864 011 070

^١ تسهيلاً للمقارنة مع أرقام فترة السنتين ٢٠١٥-٢٠١٤، جرى تنقيح الميزانية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٢ بحيث يتجلى فيها تجميع موارد دعم النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد مع غيرها من موارد تكنولوجيا المعلومات ضمن الأهداف الاستراتيجية.

الزيادات في التكاليف

١٥. ولم يتوقع أي زيادة في التكاليف المرتبطة بالأجور الأساسية لموظفي الأمم المتحدة. بالإضافة إلى ذلك، بما أن التضخم الفعلي كان إلى الآن أدنى مما كان متوقعاً في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، مما كان من شأنه أن خفّض بشكل كبير المبلغ المطلوب للزيادات في التكاليف للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. وكما يرد في الجدول ٢، توقع انخفاض واضح في تكاليف الموظفين للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ تقابله زيادة في التكاليف غير المتعلقة بالموظفين. ويرد في الجدول ٣ توزيع للزيادات في التكاليف والإدخارات بين المقر والأقاليم، يظهر ادخاراً صافياً في التكاليف بالنسبة إلى المقر مع اعتماد صغير للزيادات في التكاليف في الأقاليم. وترد في ملحق المعلومات رقم ٢ تفاصيل هذا الاعتماد.

١٤. لقد جرى إعداد مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ بهدف إبقاء مستوى البرنامج على ما كان عليه في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وبالتالي، تشمل المقترحات اعتماداً صغيراً للزيادات في التكاليف المفترض تكبدها في عامي ٢٠١٤ و٢٠١٥. وبعد إجراء تحليل مستفيض لبند الإنفاق والعوامل الاقتصادية وعوامل التضخم خلال الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ وتلك المتوقعة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، وردت في هذه المقترحات زيادة اسمية تبلغ ٢,٤ مليون دولار أمريكي أو نسبة ٠,٣ في المائة. وتوقعات التضخم المتوفرة لعامي ٢٠١٤ و٢٠١٥ والمستقاة من مجموعة من المصادر الموثوقة، تشير جميعها إلى نسبة تضخم متدنية تجلت في هذا الاعتماد.

الجدول ٢: الزيادات في التكاليف حسب وجه الإنفاق للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)

وجه الإنفاق	ميزانية الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بسر دولارات الولايات المتحدة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣)	الزيادات في التكاليف	الزيادة المنوية كل سنتين
تكاليف الموظفين	605 192 183	-5 671 009	-0.9
التكاليف غير المتعلقة بالموظفين	256 427 817	8 062 079	3.1
المجموع	861 620 000	2 391 070	0.3

الجدول ٣: الزيادات في التكاليف حسب الموقع للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)

الموقع	ميزانية الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بسر دولارات الولايات المتحدة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣)	الزيادات في التكاليف	الزيادة المنوية كل سنتين
جنيف	604 631 389	-1 272 077	-0.2
الأقاليم	256 988 611	3 663 147	1.4
المجموع	861 620 000	2 391 070	0.3

ميزانيات النتائج المتكاملة

إلى البرامج التقنية الأخرى مثل مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو (مركز تورينو). وبالتالي، تكون الموارد المخصصة لكل نتيجة أعلى من الميزانية التشغيلية للوحدات الإدارية المتصلة بها (الواردة في ملحق المعلومات رقم ١).

١٨. وتقوم كل استراتيجية من استراتيجيات النتائج الوارد وصفها بالتفصيل في الفصل المقبل، على أولوليتين إلى ثلاث أولويات بالنسبة لتقديم الخدمات لفترة السنتين. وهناك أولوية واحدة على الأقل تتناول مجالا من مجالات الأهمية القصوى. وبالتالي، سوف تساهم بعض الوحدات في عدد من مجالات الأهمية القصوى.

١٦. يرد في الجدول ٤ تقدير إجمالي إنفاق الموارد لكل نتيجة من النتائج البالغ عددها ١٩ نتيجة، يوفر معلومات بشأن الميزانية العادية والإنفاق المتوقع من خارج الميزانية. ويشمل ذلك تقدير إجمالي الإنفاق في الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.

١٧. والميزانية الاستراتيجية المشار إليها لكل نتيجة تشمل كافة التكاليف غير تلك المتعلقة بأجهزة رسم السياسات وخدمات الإدارة. وعليه، تتضمن الميزانية الاستراتيجية لكل نتيجة تكاليف الموظفين العاملين في هذا المجال وخدمات الدعم مثل تكنولوجيا المعلومات وكافة تكاليف الأقاليم بما فيها الموظفون وعقود الإيجار على المستوى المحلي، بالإضافة إلى التكاليف التي تعود

الجدول ٤: الإطار الاستراتيجي ومجموع الموارد المقدرة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ والمجموع الأولي للموارد للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بملايين دولارات الولايات المتحدة)

الميزانية العادية المنقحة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٣	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣	الميزانية العادية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥
١- التهوض بالعمالة: حصول المزيد من النساء والرجال على العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص كسب الدخل	89.0	85.1	90.9	107.8	
٢- تطوير المهارات: تطوير المهارات بيزيد قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو	46.4	47.4	47.4	45.8	
٣- المنشآت المستدامة: المنشآت المستدامة تولد وظائف منتجة ولائقة	58.1	32.7	59.4	38.5	
٤- الضمان الاجتماعي: يتاح لعدد أكبر من الناس فرص الحصول على إعانات ضمان اجتماعي أفضل إدارة وأكثر مساواة بين الجنسين	42.2	14.2	43.1	13.1	
٥- ظروف العمل: يتمتع النساء والرجال بظروف عمل محسنة وأكثر إنصافاً	24.8	1.9	25.1	1.9	
٦- السلامة والصحة المهنيان: تتمتع المنشآت والعمال بظروف السلامة والصحة المحسنة في العمل	39.1	5.4	37.4	3.9	
٧- هجرة اليد العاملة: يتمتع عدد أكبر من العمال المهاجرين بالحماية ويفرض الحصول على العمالة المنتجة والعمل اللائق	14.9	11.5	15.7	11.6	
٨- فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز: عالم العمل يستجيب على نحو فعال لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	6.9	16.2	7.9	12.7	
٩- منظمات أصحاب العمل: يتمتع أصحاب العمل بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية	38.8	3.9	39.4	3.5	
١٠- منظمات العمال: يتمتع العمال بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية	53.9	5.8	54.4	5.4	
١١- إدارة العمل وقانون العمل: تطبق إدارات العمل تشريعات عمل محدثة وتقدم خدمات فعالة	26.0	7.7	26.2	6.5	
١٢- الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية: يسهم الهيكل الثلاثي وإدارة سوق العمل المعززة في الحوار الاجتماعي الفعال والعلاقات الصناعية السلمية	28.6	18.5	27.5	13.1	
١٣- العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية: تطبيق نهج خاص بكل قطاع للعمل اللائق	29.8	8.5	29.3	11.6	
١٤- الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية: يصبح الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية معروفاً ومطبقاً على نطاق واسع	18.6	3.5	18.6	3.9	
١٥- العمل الجبري: يجري القضاء على العمل الجبري	5.3	6.5	5.7	5.8	
١٦- عمل الأطفال: يجري القضاء على عمل الأطفال، مع إعطاء الأولوية إلى أسوأ أشكاله	13.3	92.4	13.5	77.0	
١٧- التمييز في العمل: يجري القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة	13.0	4.2	13.3	3.5	
١٨- معايير العمل الدولية: يجري التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها	77.4	10.0	77.8	9.2	
١٩- تعميم العمل اللائق: تضع الدول الأعضاء نهجاً متكاملًا بشأن العمل اللائق في صميم سياساتها الاقتصادية والاجتماعية، بدعم من وكالات الأمم المتحدة الرئيسية وغيرها من الوكالات متعددة الأطراف	26.7	9.6	22.2	10.4	
المجموع	652.8	385.0	654.8	385.0	25.0

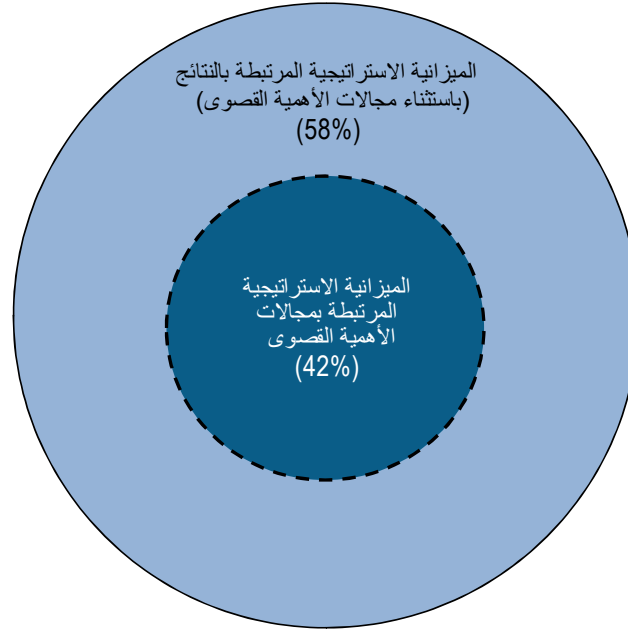
^١ تسهيلاً للمقارنة مع أرقام فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥، جرى تنقيح الميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ بحيث يتجلى فيها جميع موارد دعم النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد مع غيرها من موارد تكنولوجيا المعلومات ضمن الأهداف الاستراتيجية.

الإنفاق حسب مجال الأهمية القصوى

الإنفاق بموجب مجالات الأهمية القصوى. وكما يرد في الشكل ٤، فإن حصة المصروفات في هذه المجالات تقدر بنسبة ٤٢ في المائة، مما يترك نسبة ٥٨ في المائة للأنشطة المضطلع بها في إطار كل نتيجة والتي تتجاوز نطاق تطبيق مجالات الأهمية القصوى.

١٩. يقدر إجمالي الإنفاق من الميزانية العادية بموجب النتائج البالغ عددها ١٩ نتيجة بمقدار ٦٥٤,٨ مليون دولار أمريكي بالسعر الثابت للدولار للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. ويشمل هذا المبلغ

الشكل ٤: توزيع الميزانية الاستراتيجية بين العمل بموجب النتائج البالغ عددها ١٩ نتيجة والعمل بموجب النتائج المرتبطة بمجالات الأهمية القصوى

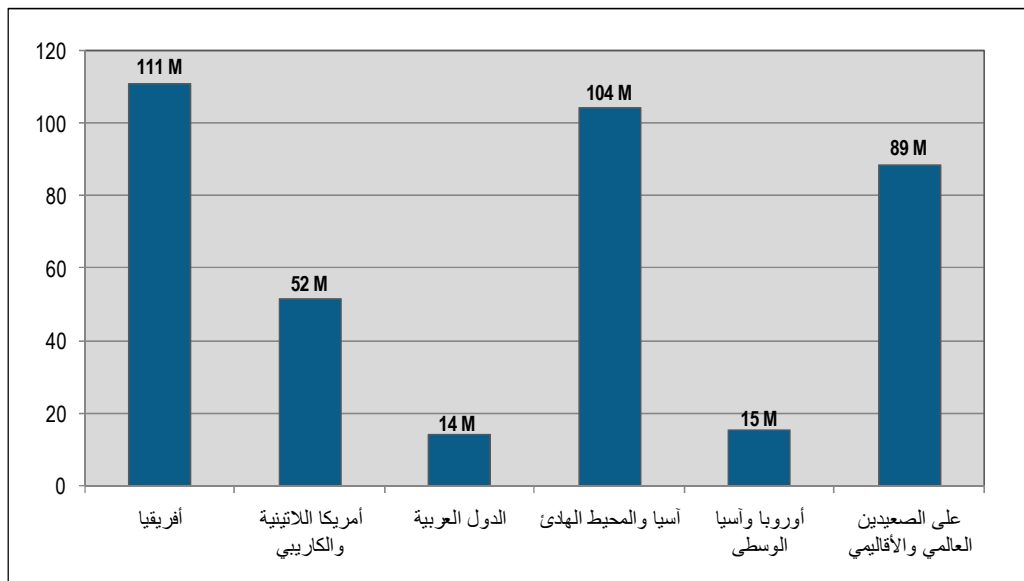


للمبلغ الذي كان مقدراً للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ والذي هو على طريق التنفيذ. ويرد توزيع هذا التقدير حسب الإقليم في الشكل ٥. وتبقى أفريقيا المستفيد الأكبر من النفقات من خارج الميزانية لمنظمة العمل الدولية، تليها آسيا والمحيط الهادئ.

تقدير الموارد من خارج الميزانية حسب الإقليم

٢٠. استناداً إلى المعلومات المتاحة وقت إعداد هذه المقترحات، يقدر المكتب إجمالي الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ بمبلغ ٣٨٥ مليون دولار أمريكي. وهذا المبلغ مماثل

الشكل ٥: تقديرات الإنفاق من خارج الميزانية حسب الإقليم للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بملايين دولارات الولايات المتحدة)



المجالات التي تتمتع بعدد أقل من الموارد الأخرى من خارج الميزانية. وشكلت هولندا والنرويج والدانمرك الجهات المانحة الرئيسية لهذا المرفق. كما قدمت بلجيكا وألمانيا وإيطاليا مساهمات، ومن الممكن أن تلحق بها بلدان أخرى في المستقبل القريب. وكما يظهر في الشكل ٦، تبلغ النفقات المقدرة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ في الحساب التكميلي للميزانية العادية ٢٥ مليون دولار أمريكي، أي أقل من النفقات التي تم تسجيلها في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ وفي الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ والنفقات المقدرة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

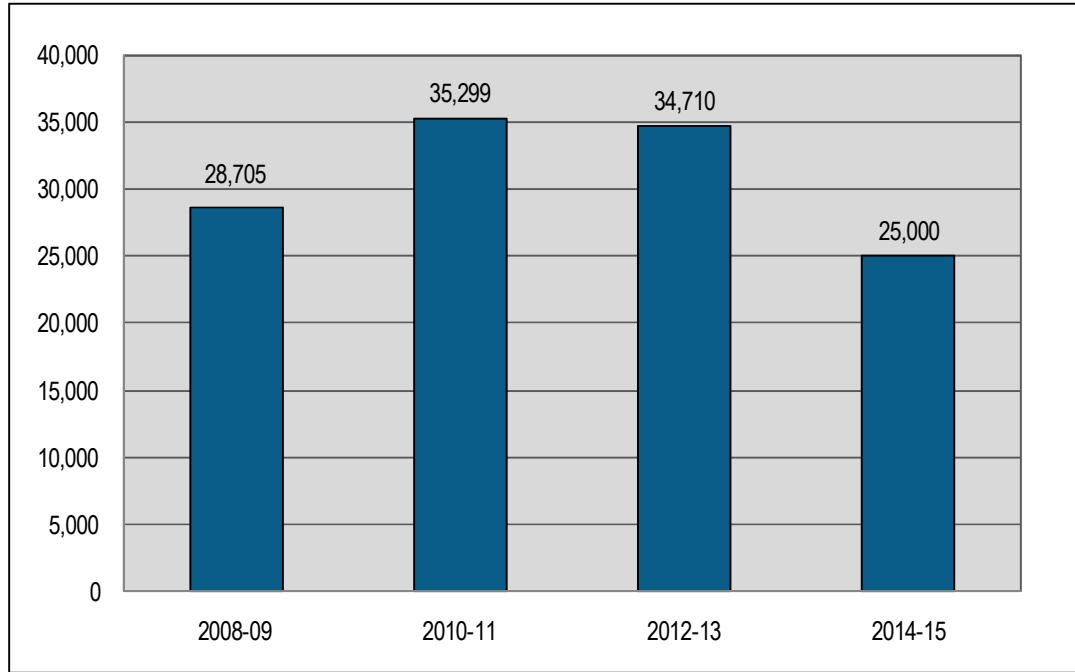
٢٣. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، من المقترح تكريس موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية أساساً من أجل مجالات الأهمية القصوى مع التركيز على البلدان التي خُصصت لها موارد أقل من خارج ميزانية منظمة العمل الدولية.

٢١. وما فتئ التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي يحتل مركزاً بارزاً في استراتيجية التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية. وستشكل هذه الاستراتيجية آلية مهمة لحشد الموارد والخبرة، لا سيما من خلال تسهيل نقل المعارف والخبرات ذات الصلة بعالم العمل في البلدان الناشئة والنامية.

الحساب التكميلي للميزانية العادية

٢٢. في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، أنشأ المكتب حساباً تكميلياً للميزانية العادية للمساهمات الطوعية غير المرصودة، تمشياً مع إعلان باريس بشأن فعالية المعونات وبرنامج عمل أكر. ويوفر الحساب التكميلي للميزانية العادية المرونة إلى المكتب، ويمكنه من تخصيص موارد طوعية لمجالات الأولوية، إلى جانب

الشكل ٦: الإنفاق الفعلي والمقدر في الحساب التكميلي للميزانية العادية (بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



تنفيذ البرنامج والإصلاح

والعالمية. والمساواة بين النساء والرجال في عالم العمل هدفٌ أساسي لمنظمة العمل الدولية يجري تعزيزه في كافة برامج المنظمة من خلال مجموعة من الوسائل. ويقدم الشكل ٧ لمحة عامة عن الوسائل التي تلجأ إليها منظمة العمل الدولية لتنفيذ برامجها.

٢٤. تستند منظمة العمل الدولية، بغية تنفيذ برنامجها، إلى الخبرة والمعارف والقدرات التي يتمتع بها موظفوها في المقر وفي ٥٠ مكتباً في جميع الأقاليم في كافة أنحاء العالم. وباعتبارها منظمة ثلاثية، فإن منظمة العمل الدولية تعمل بتعاون وثيق مع الحكومات وأصحاب العمل والعمال في كافة الدول الأعضاء، وبالشراكة مع طائفة كبيرة من المؤسسات الوطنية والإقليمية

الشكل ٧: تنفيذ البرنامج



الإصلاح والتغيير على المستوى التنظيمي

سيكون برنامج الإصلاح والتغيير قد خطا خطى كبيرة نحو الأمام، مما من شأنه أن يسمح باستهلال فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ بمجموعة جديدة من الهيكليات والسياسات وطرائق التشغيل، سيساهم جميعها في تحقيق قيمة أعلى. وترد في الشكل ٨ النتائج الرئيسية المتوقعة من عملية الإصلاح والتغيير التنظيمية هذه. وإدارة الموارد البشرية والإجراءات الإدارية واستخدام موارد التعاون التقني وتعزيز التنسيق مع الأقاليم وتقوية القدرات التقنية، إلى جانب صرامة الإدارة القائمة على النتائج، كلها أدوات سوف يعتمد عليها لتعزيز نوعية الموارد المستخدمة في تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية. ومن شأن ذلك أن يضمن قيمة أعلى مقابل المال وأثراً أكبر.

٢٥. الهدف الجامع المنشود من عملية الإصلاح والتغيير على المستوى التنظيمي، التي استُهلّت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢، هو تحقيق المزيد مع الموارد المتاحة للمنظمة - بمعنى آخر، تحسين نوعية الإنفاق وتركيز الإنفاق على مجالات تكون فيها برامج منظمة العمل الدولية مهمة ومفيدة وذات نوعية عالية.

٢٦. ومجالات الإصلاح والتغيير الرئيسية التي جرى تحديدها هي التالية: تعزيز قاعدة معارف المكتب؛ توضيح الأدوار والمسؤوليات في المقر والأقاليم؛ التعاون التقني الجيد؛ التنظيم والأداء الإداري؛ الموارد البشرية. وبحلول نهاية عام ٢٠١٣،

الشكل ٨: الإصلاح التنظيمي: النتائج المتوقعة



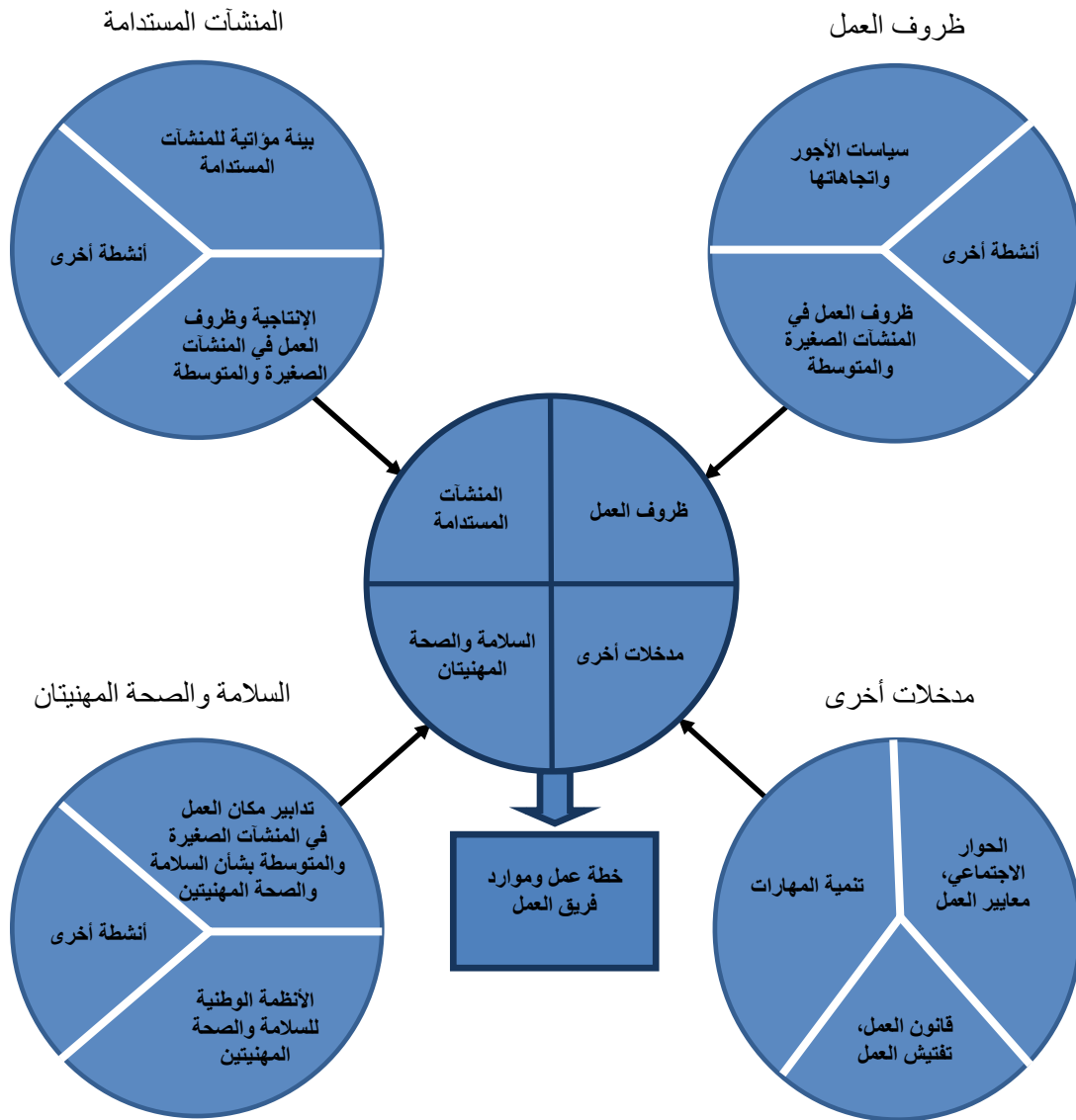
مشتركة واحدة بغية تحقيق المزيد من التركيز وتعزيز الكتلة الحرجة وتحقيق أثر أكبر من خلال نهج متعدد التخصصات.

٢٨. وسيتم الاضطلاع بالعمل ضمن مسؤوليات الإدارة المباشرة القائمة، مع الاستناد إلى التنسيق المعزز وأفرقة العمل المرنة. وكما أشير إليه في وقت سابق، ستوجه موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية أساساً لتمويل العمل المضطلع به في مجالات الأهمية القصوى. وسيقاس التقدم المحرز في هذه المجالات من خلال مؤشرات مرتبطة بالنتائج البالغ عددها ١٩ نتيجة.

الإطار التشغيلي لمجالات الأهمية القصوى

٢٧. إنّ كل مجال من مجالات الأهمية القصوى يضم الأنشطة في إطار عدة نتائج. وعلى المستوى التشغيلي، تقوم هذه المجالات على الخبرة والموارد من عدة وحدات في مختلف أنحاء المكتب، سواء في الأقاليم أو في المقر. وكما يظهر في المثال الوارد في الشكل ٩ فيما يتعلق بمجال الأهمية القصوى المقترح بشأن شروط العمل والإنتاجية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، يتم إدماج المدخلات من مختلف المجالات التقنية في خطة عمل

الشكل ٩: الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة



٣١. واستجابة لطلب مجلس الإدارة، سيقدم المكتب تقارير أكثر تفصيلاً بشأن تحقيق النتائج المتوقعة في إطار كل نتيجة من النتائج. واستناداً إلى التجارب المضطلع بها في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، ستجمع معلومات خلال الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ في ثلاثة مجالات هي: معلومات مقتضبة وقانونية وسياقية عن التقدم الشامل المحرز في الدول الأعضاء في المجالات التي تشملها الأهداف الاستراتيجية؛ معلومات عن أهم المنتجات والخدمات التي تقدمها منظمة العمل الدولية؛ معلومات عن مساهمة منظمة العمل الدولية في تحقيق النتائج.

٣٢. وفي عام ٢٠١٣، سيستكشف مكتب العمل الدولي عدداً من التدابير الأخرى ذات الصلة بالإدارة القائمة على النتائج بهدف تنفيذها في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. والهدف من ذلك هو تحقيق الانساق الضروري بين خطط العمل الخاصة بكل نتيجة وخطط عمل الوحدات الإدارية ومهام كل موظف خضع للتقييم في إطار

٢٩. وقبل بداية فترة السنتين، سيجري إعداد خطة عمل لكل مجال من مجالات الأهمية القصوى، تفصل كيفية تخصيص الموارد وتنسيقها في كافة أنحاء المكتب بغية تحقيق نتائج ملموسة. وخطط العمل والموارد ذات الصلة التي تجمع بين المساهمات (وقت عمل الموظفين والموارد غير المتصلة بالموظفين) من المقر ومن الأقاليم على حد سواء بموجب كافة مصادر التمويل، ستسمح بتحديد المسؤوليات والجداول الزمنية بشكل واضح.

إطار الإدارة القائمة على النتائج في منظمة العمل الدولية

٣٠. إن إطار الإدارة القائمة على النتائج في منظمة العمل الدولية يشكل العمود الفقري لعملية تنفيذ البرنامج. وهذا الإطار مبين في الشكل ١٠.

الإشراف في منظمة العمل الدولية

٣٥. تخضع جميع أنشطة منظمة العمل الدولية إلى عملية إشراف منظم استناداً إلى الممارسات التي جرت عليها العادة.

٣٦. وتعود عملية الإشراف في منظمة العمل الدولية في نهاية المطاف إلى مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي. وسوف يواصل مكتب مدقق الحسابات الداخلي والإشراف ومدقق الحسابات الخارجي (الذي أصبح يعد تقريراً سنوياً بما يتمشى مع المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام) ولجنة استشارية مستقلة للإشراف معاد تشكيلها ومكونة من خمسة أشخاص مستقلين لا علاقة سابقة لهم مع منظمة العمل الدولية، في تقديم المساعدة إلى هيئات الإدارة السديدة في تنفيذ مهامها. وتنسق وحدة التقييم السياسة التي تنتهجها منظمة العمل الدولية بشأن عمليات تقييم برامج منظمة العمل الدولية ومشاريعها. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ستتكثف الجهود حول الاستمرار في تعزيز ما يلي: وظائف اللجنة الاستشارية للتقييم؛ نوعية واستخدام عمليات تقييم عالية المستوى؛ مشاركة الهيئات المكونة، ولا سيما من حيث المتابعة؛ قدرة الموظفين والهيئات المكونة فيما يتعلق بالتقييم؛ المساهمات في قاعدة معارف منظمة العمل الدولية حول ما هو مجدٍ وما هو غير مجدٍ ولماذا. وأخيراً، ستواصل منظمة العمل الدولية تطبيق التوصيات ذات الصلة الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة للأمم المتحدة، كعنصر مكمل لآليات الإشراف الخاصة بها وكمساهمة في الاتساق على مستوى منظومة الأمم المتحدة.

٣٧. ومن بين الإجراءات الأساسية متابعة إدماج إدارة المخاطر في الإجراءات القائمة والإجراءات الأساسية. ويرد في الفصل المتعلق بالتنظيم والدعم والإدارة، سجل بالمخاطر يفصل المخاطر الرئيسية المقيمة باعتبارها الأكثر جسامة على المنظمة في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، إلى جانب الاستراتيجيات المخففة لهذه المخاطر.

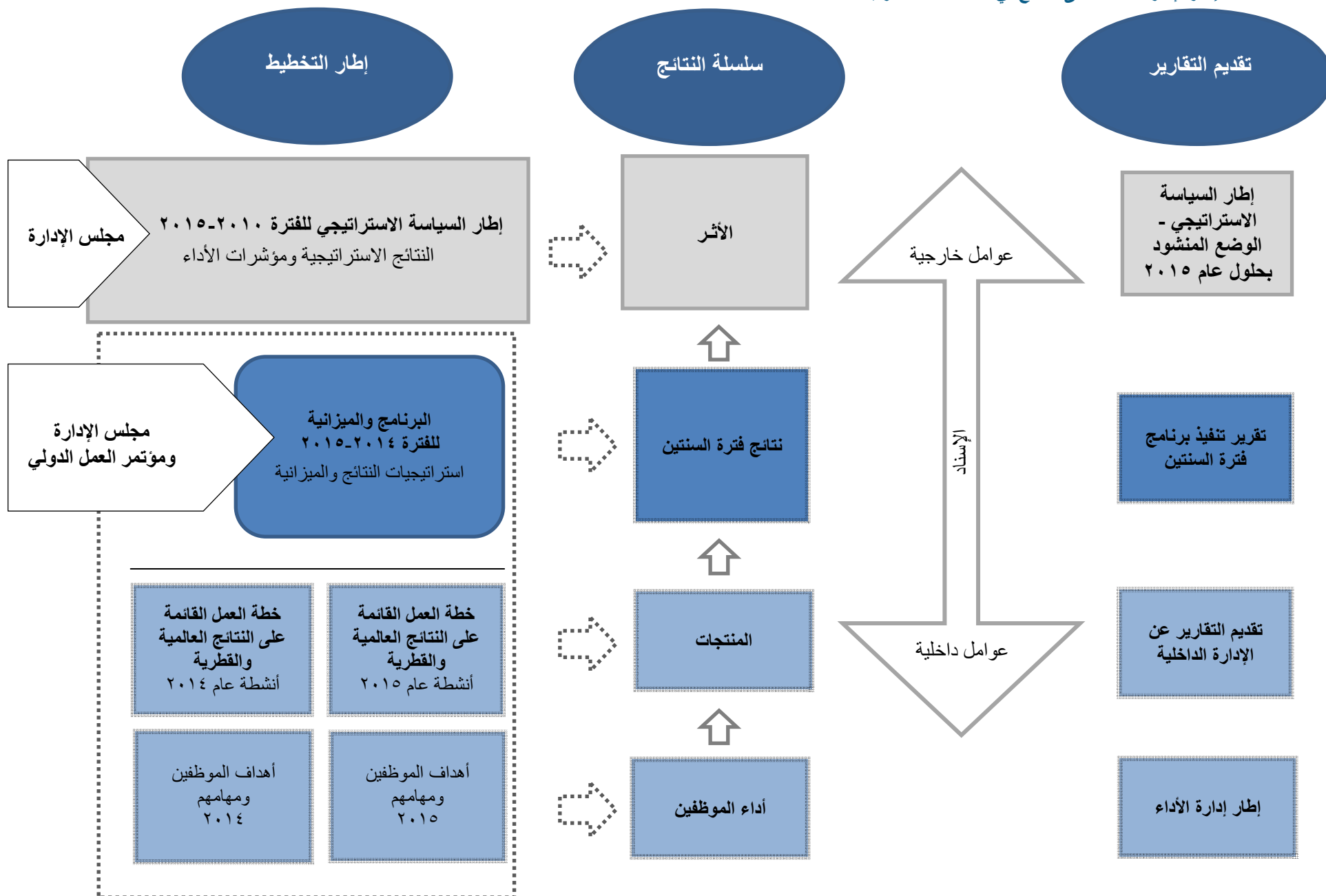
تقارير تقييم الأداء. وسيجري اختبار طرائق جديدة في عام ٢٠١٣ بغية تحديد نهج بسيطة وفعالة لهذه الغاية.

٣٣. وفي السياق ذاته، وبغية توثيق الروابط القائمة بين مدخلات منظمة العمل الدولية ومخرجاتها والنتائج المبلغ عنها توثيقاً أفضل، سينظر المكتب في الطريقة الممكنة لاحتساب وقت عمل الموظفين. كما ستتخذ مبادرات لتوسيع نطاق استعراض البرامج من جانب الأقران، وذلك بغية تشجيع الخبراء التقنيين على تقديم آرائهم بشأن نوعية البرامج التي تقدمها منظمة العمل الدولية. وهذه الممارسة قيد التطبيق في عدد من المجالات. وسيستخلص المكتب الدروس من الخبرة الحالية بغية تشجيع استعراض البرامج من جانب الأقران.

دور مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال

٣٤. يركز العمل الذي يضطلع به مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال تركيزاً مهماً على بناء القدرة المؤسسية للشركاء الاجتماعيين لكي يصبحوا منظمات تمثيلية قوية ومستقلة. ويشمل ذلك بناء قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على المشاركة في تصميم البرامج القطرية للعمل اللائق وتنفيذها. كما سيواصل مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، التعاون على نحو وثيق مع الوحدات التقنية بغية تعميم المنظور السياسي للهيئات المكونة لكل من المكتبين، على النتائج والبرامج الأخرى لمنظمة العمل الدولية، ودعم الهيئات المكونة في مختلف الأجهزة الثلاثية المعنية بالإدارة السديدة وبوضع السياسات العامة لمنظمة العمل الدولية.

الشكل ١٠: إطار الإدارة القائمة على النتائج في منظمة العمل الدولية



الإطار الاستراتيجي

والتي تفصل النتائج الواجب تحقيقها بالتعاون مع الهيئات المكونة في الأقاليم. وينصب تركيز خاص على ثمانية مجالات ذات أهمية بالغة تضم الأنشطة في إطار عدة نتائج. وتبين الميزانية الاستراتيجية إجمالي الجهود المتوقعة من حيث الميزانية، من جميع مصادر الأموال، لتحقيق النتائج المنشودة.

٣٨. مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ راسخة بثبات في الإدارة القائمة على النتائج. ويقوم الإطار الاستراتيجي على الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية، وهي - العمالة، الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل - وعلى النتائج البالغة ١٩ نتيجة

الأهداف الاستراتيجية

التي يعرفها الإعلان باعتبارها "متلازمة ومتراصة ومتكافئة". وتوجه هذه المبادئ نهج برنامج منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ وسبل منظمة العمل الدولية لمساعدة الدول الأعضاء فيها.

٣٩. يستند إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، إلى مبدئين يحددان برنامج العمل الثلاثي: الطابع العالمي للأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية، التي التزمت جميع الدول الأعضاء في المنظمة بتعزيزها برمتها؛ والطابع غير المنقسم لهذه الأهداف

الحماية الاجتماعية	العمالة
يركز هذا الهدف الاستراتيجي على وضع وتعزيز آليات الضمان الاجتماعي وحماية اليد العاملة، تكون مستدامة ومكيفة مع الظروف الوطنية. ويسعى إلى حماية النساء والرجال من العمل الذي ينكر المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ويعرض حياتهم وصحتهم ورفاههم للخطر. ويتصدى للاستضعاف كأولوية من منظور ذي شقين: (١) الحالة الاجتماعية للعمال وأسرهم؛ (٢) الظروف في مكان العمل، بما أن الاستضعاف ينشأ عن تفاعل بين عوامل شخصية ومهنية ويتأثر بالأطر المؤسسية من قبيل نظم الضمان الاجتماعي والحوار الاجتماعي وامثال أماكن العمل لقوانين ومعايير العمل. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ستدعم منظمة العمل الدولية قاعدة المعارف العالمية بشأن الحماية الاجتماعية وحماية العمل وستعزز قدرات الهيئات المكونة على العمل مع الجهات الفاعلة الرئيسية الأخرى بشأن جداول أعمال السياسات والقرارات وتعزيز الشراكات الاستراتيجية بشأن الضمان الاجتماعي وحماية اليد العاملة. كما ستركز على تفعيل معايير العمل الدولية الأخيرة التي تتناول جوانب حاسمة من حالات الاستضعاف، أي توصية أوضاع الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢) واتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) والتوصية المصاحبة لها رقم ٢٠١، وتوصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠).	يركز هذا الهدف الاستراتيجي على تعزيز العمالة من خلال خلق بيئة مؤسسية واجتماعية واقتصادية مستدامة بحيث: يمكن للنساء والرجال أن يطوروا ويحدثوا القدرات والمهارات التي يحتاجونها من أجل أن يكونوا مستخدمين على نحو منتج؛ يمكن للمنشآت المستدامة أن تزدهر وتستحدث الوظائف؛ يمكن للمجتمعات أن تحقق أهدافها المتعلقة بالتنمية الاقتصادية والتقدم الاجتماعي. ويستند نهج منظمة العمل الدولية لتعزيز العمالة إلى سياسات اقتصاد كلي داعمة وتدابير تكفل بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة وخلق الوظائف، ومهارات مناسبة وسياسات سوق عمل تركز على المجموعات المستضعفة المعرضة لخطر الفقر والتهميش. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، سينصب التركيز بقدر أكبر على الأنشطة التحليلية والتشغيلية التي تبين التفاعل بين العمالة وتدابير الحماية الاجتماعية التي تستند إلى الحقوق والحوار الاجتماعي، كما دعا المؤتمر إلى ذلك في استنتاجات المناقشة المتكررة عن العمالة (٢٠١٠) وعن الحماية الاجتماعية (٢٠١١). كما سينصب التركيز على تفعيل قرار المؤتمر عام ٢٠١٢ بشأن أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات وبشأن مبادرات إضفاء السمة المنظمة على المنشآت وكفالة عمالة لائقة منظمة، بما في ذلك في المناطق الريفية. كما ستسترد إجراءات تنفيذ هذه الأهداف بنتيجة مناقشات المؤتمر عام ٢٠١٣ بشأن المجتمعات المتشيخنة وبشأن التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء.

المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل	الحوار الاجتماعي
يرمي هذا الهدف الاستراتيجي إلى تعزيز تطبيق معايير العمل الدولية على المستوى القطري. وتوضح هذه المعايير الحد الأدنى من المعايير الاجتماعية الأساسية التي وافقت عليها الهيئات المكونة الثلاثية. وتشكل أربع فئات محددة من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وما يقابلها من معايير - بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والعمل الجبري وعمل الأطفال وعدم التمييز في العمل - الركيزة الأساسية في سعي منظمة العمل الدولية إلى العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، سينصب التركيز المتجدد على تحقيق هذه المبادئ والحقوق في الدول الأعضاء تمثيلاً مع قرار المؤتمر عام ٢٠١٢ بشأن هذا الموضوع، مع التركيز على تدابير داعمة لكفالة الامتثال لمعايير العمل الدولية في المناطق الريفية وفي الاقتصاد غير المنظم. كما ستعطي الأولوية لتعزيز الروابط مع الأهداف الاستراتيجية الأخرى، لا سيما من خلال المساعدة المحددة الأهداف الموجهة إلى الهيئات المكونة لتقليص الثغرات التي حددتها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية في تنفيذ المعايير وزيادة عدد الحالات التي أحرز فيها تقدم ودعم الجهود من أجل التصديق على الصكوك المحدثة، لا سيما اتفاقيات الإدارة السديدة.	يسعى هذا الهدف الاستراتيجي إلى تعزيز مؤسسات وعمليات الحوار الاجتماعي والمشاركة والتفاوض، فضلاً عن الجهات الفاعلة فيها - الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية. كما يتضمن دعم قوانين العمل الحديثة والفعالة بما يتفق مع المعايير الدولية وعملية تطبيقها وإنفاذها. وسينصب التركيز في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ على ثلاثة أبعاد مترابطة: (١) تعزيز القدرة المؤسسية وأداء مؤسسات سوق العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛ (٢) تعزيز قدرة الهيئات المكونة فيما يتصل بالحوار الاجتماعي الثلاثي وعلاقات مكان العمل والعلاقات الصناعية وإصلاح قانون العمل والامتثال لتشريعات ولوائح العمل الوطنية ومعايير العمل الدولية والاتفاقات الجماعية السارية؛ (٣) المساعدة المحددة الأهداف بشأن هذه المسائل على المستوى القطاعي وعلى امتداد سلاسل التوريد. وستعزز قوانين عمل أشد صرامة ومؤسسات حوار اجتماعي أقوى قدرة الهيئات المكونة الثلاثية على المشاركة في حوار ومفاوضات فعالة على جميع مستويات صنع السياسات. وسيحسن ذلك بدوره من قدرتها على تناول الأهداف الاستراتيجية الأخرى. وسيستمر في هذا العمل بقرارات المؤتمر الأخيرة، لا سيما قرار ٢٠١١ بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل ونتائج المناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي في المؤتمر لعام ٢٠١٣.

العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، فضلاً عن أنواع النتائج التي ترمي إلى تحقيقها في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ من خلال الاستناد إلى نهج متكاملة مماثلة.

٤٠. ويبين الإطار التالي النهج التي تقوم منظمة العمل الدولية بالنهوض بها في سعيها إلى استراتيجية متكاملة من أجل تحقيق العمل اللائق كما دعا إليها إعلان منظمة العمل الدولية بشأن

استراتيجية متكاملة من أجل تحقيق العمل اللائق: دروس مستخلصة من التجارب

حققت البرازيل نمواً اقتصادياً مقترناً بتوسع نطاق العمالة المنظمة، لا سيما بين المنشآت الصغيرة والمتوسطة والعمال المنزليين والحماية الاجتماعية والحقوق في العمل. ووفرت منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية في جميع هذه المجالات.

وحسنت فيتنام ظروف العمل والامتثال لمعايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية وقانون العمل الوطني والقدرة التنافسية للمشاريع في شركات الألبسة، بالشراكة مع منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية، من خلال برنامج "العمل الأفضل".

وفي نيبال، عملت الحكومة والشركاء الاجتماعيون مع منظمة العمل الدولية على إصلاح تشريعات حماية العمالة وإدخال التأمين ضد البطالة لتحقيق التوازن بين حماية العمال ومرونة المنشآت.

وفي الأردن، تجمع استراتيجية عمل وطنية شاملة استهلت في عام ٢٠١١ بين تدابير لدعم خلق الوظائف ولتعزيز القابلية للاستخدام، لا سيما لصالح الشباب والنساء، إضافة إلى تدابير لتحسين ظروف العمل وإرساء أرضية للحماية الاجتماعية.

وفي أوكرانيا، يجمع برنامج بشأن النهوض بالعمالة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٧ استناداً إلى الاتفاق الثلاثي الوطني المتعلق بالعمالة والوظائف، بين العمالة المنتجة والحماية الاجتماعية والتحويلات في سوق العمل.

وفي غانا، تستهدف خطة عمل وطنية لمكافحة عمل الأطفال واستراتيجية وطنية تكميلية للحماية الاجتماعية، القضاء على الفقر المدقع من خلال نهج متكامل قائم على المناطق وخطط عمل مجتمعية.

وفي المغرب، جرى تعزيز القدرة التنافسية لصناعة النسيج والألبسة من خلال الإجراءات الثلاثية التي تمحورت حول العلاقات الصناعية وظروف العمل والعمالة.

أولويات العمل اللائق في الأقاليم

تطرحها العمالة والتحديات الاجتماعية المستمرة في جميع الأقاليم أن يتطلب التزمات متجددة وتصميماً قوياً للسياسات. ويورد الجدول ٥ بعض هذه التحديات.

٤١. جاءت الأزمة العالمية لعام ٢٠٠٨ لنتهي فترة من النمو العالمي القوي. ولا تبشر توقعات الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ بعودة سريعة إلى معدلات النمو الاقتصادي ومستويات العمالة السابقة للأزمة. ومن شأن التقدم المتواصل للتصدي للتحديات التي

الجدول ٥: تحديات مختارة في مجال العمل اللائق

أفريقيا	الأمريكتان*	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى*
57.1	7.0	7.8	35.5	4.9
13.4	14.3	27.6	10.0	19.3
87.6	57.2	غير متاح	79.3	34.0
5.8	13.7	10.4	4.5	17.3
26.3	59.3	31.9	44.2	93.0
95.4	94.3	78.4	67.6	99.8
68.5	82.9	45.5	55.9	84.3

* باستثناء الأرقام المتعلقة بعمالة الشباب والتحديات، لا تشمل الأقاليم أمريكا الشمالية والاتحاد الأوروبي وغرب أوروبا (خارج الاتحاد الأوروبي).

المصادر: إدارة العمالة: مكتب العمل الدولي، التقديرات والتوقعات المتعلقة بالسلوك الاقتصادي، الطبعة السادسة (تحديث تموز/ يوليو ٢٠١٢)؛ مكتب العمل الدولي، النماذج الاقتصادية القياسية للاتجاهات، تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٢؛ البنك الدولي: تقرير التنمية في العالم ٢٠١٣: الوظائف؛ الحماية الاجتماعية: حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى بيانات منظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي ومصرف التنمية الآسيوي واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية أو مصادر البيانات الوطنية. إدارة المعايير: مكتب العمل الدولي، نظام المعلومات بشأن معايير العمل الدولية (NORMLEX).

السنوات الأخيرة. وسيتحدد نطاق تركيز برنامج منظمة العمل الدولية وتصميمه من خلال الاحتياجات والظروف المتنوعة في فرادى البلدان في كل إقليم والأولويات التي تحددها الهيئات المكونة في كل بلد من هذه البلدان، لا سيما من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق.

٤٢. وسيتم توجيه برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ في اتجاه مواجهة تلك التحديات، كما تحددها الهيئات المكونة الثلاثية من خلال مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية. ويبرز الإطار الآتي الأولويات الأساسية خلال فترة السنتين، التي حددتها الاجتماعات الإقليمية في

العمل اللائق في الأقاليم: توجيهات من الاجتماعات الإقليمية

حدد الاجتماع الإقليمي الأمريكي السابع عشر (كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٠) التحديات القائمة في مجال تنفيذ برنامج العمل اللائق في الإقليم، لا سيما فيما يتعلق بتعزيز الديمقراطية والحد من أوجه عدم المساواة وتعزيز الحقوق وآليات المشاركة، لا سيما الحوار الاجتماعي. ودعت الهيئات المكونة إلى سياسات عامة وخاصة تضع العمالة، لا سيما بالنسبة للشباب، في صلب استراتيجيات التنمية. كما أكد الاجتماع مجدداً على ضرورة توسيع نطاق الضمان الاجتماعي ودعا منظمة العمل الدولية إلى: تعزيز الحملة المتعلقة باحترام الحرية النقابية وتشجيع المفاوضة الجماعية؛ إرساء بيئة ملائمة لتنمية المنشآت المستدامة؛ تعزيز قدرات وزارات العمل للتصدي للتحديات الجديدة في عالم العمل.

واعتمد الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثاني عشر (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١١) رؤية مشتركة من أجل تسريع وتيرة تنفيذ برنامج العمل اللائق في القارة. وتشمل العناصر التي تتألف منها هذه الرؤية: مسارات نمو شاملة تخلق الوظائف وتحد من الفقر؛ الاستثمار في المهارات والمنشآت المستدامة؛ اتخاذ إجراءات ملموسة من أجل النهوض بعمالة الشباب؛ وضع برامج شاملة من أجل دعم العمالة الريفية؛ اتخاذ تدابير من أجل إضفاء السمة المنظمة، بما في ذلك من خلال تعزيز الاقتصاد الاجتماعي؛ السياسات الوطنية لأرضية الحماية الاجتماعية؛ الملكية الوطنية لمعايير العمل الدولية، بما في ذلك النهوض بالمساواة بين الجنسين؛ حوار اجتماعي قوي كآلية لإدارة رئيسية.

ودعا الاجتماع الإقليمي الخامس عشر لآسيا والمحيط الهادئ (كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١)، وهو يشمل أيضاً بلداناً في منطقة الدول العربية، إلى اعتماد رزم سياسية بغية تشجيع نمو منصف وغني بالوظائف، تستند إلى الحوار الاجتماعي إلى جانب الحقوق وأوجه الحماية في العمل. كما شدد على جملة أمور، منها الحاجة إلى: تحسين بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة والاستثمار كثيف العمالة؛ تعزيز المفاوضة الجماعية وتطوير نظم الحد الأدنى للأجور؛ إرساء أوضاع فعالة للحماية الاجتماعية؛ تعزيز النمو الأكثر مؤاتة للبيئة والوظائف الخضراء؛ تنفيذ التدابير الرامية إلى معالجة عمالة الشباب وهجرة اليد العاملة؛ تحسين التصديق على معايير العمل الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة.

وسوف يبحث الاجتماع الإقليمي الأوروبي التاسع: نمو الوظائف والعدالة الاجتماعية (نيسان/ أبريل ٢٠١٣) ما يلي: السبل التي يمكن أن يعتمد عليها الاقتصاد الكلي والاقتصاد الجزئي من أجل جعل النمو الغني بالوظائف حقيقة واقعة؛ تعزيز الوظائف الجيدة من خلال الحوار الاجتماعي الفعال والمفاوضة الجماعية؛ أزمة عمالة الشباب والتحديات المتعلقة بشيخوخة المجتمعات؛ تعزيز معايير العمل الدولية واتساق السياسات في أوروبا. وسترسم استنتاجات الاجتماع معالم تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ في أوروبا وآسيا الوسطى.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

تجهيز الصادرات، خصوصاً لصالح المهاجرات والعمل المنزليين.

٤٥. وستعزز الاستراتيجية القدرة الوطنية لنظم تفتيش العمل والمحاكم وآليات تسوية المنازعات بغية رصد وتنفيذ إجراءات تطبيق المساواة بين الجنسين وتشريعات مناهضة التمييز في العمل. وبالشراكة مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو)، ستدرب منظمة العمل الدولية مفتشي العمل على تحديد مظاهر التمييز على أساس الجنس ومنعه والتصدي له.

٤٦. وسيجري الاضطلاع بالعمل من أجل توعية الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وصناع السياسات والمشرعين والباحثين في مجال تحديد وتصميم واستعراض المنافع المتأتية عن وضع برامج وسياسات خلق فرص عمل تستجيب لاحتياجات الجنسين.

٤٧. ومن شأن المنتجات التي تشمل البيانات المصنفة حسب الجنس والتحليلات المراعية لقضايا الجنسين والتدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين وتدريب ميسري عمليات التدقيق في المساواة بين الجنسين والدورات التدريبية بشأن تعميم قضايا الجنسين والتدخلات المحددة المكيفة بما يتناسب مع الظروف الوطنية، أن تدعم النتائج القطرية. وستنهض الشبكة الجنسانية التي تتألف من موظفين في مكاتب منظمة العمل الدولية في العالم بدور مساند في هذا الصدد.

٤٨. وستعزز منظمة العمل الدولية الشراكات القائمة مع كيانات الأمم المتحدة، من قبيل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وستظل منظمة العمل الدولية عضواً نشيطاً في شبكة الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات والمعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، وستقيم تحالفات جديدة مع الوكالات والمؤسسات متعددة الأطراف، بما فيها تلك التي تضم التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي، بغية تشجيع نهج المساواة بين الجنسين مع المراعاة الكاملة لمبادئ منظمة العمل الدولية وقيمها.

٤٣. تشكل المساواة بين المرأة والرجل في عالم العمل قيمة أساسية من قيم منظمة العمل الدولية، وعنصراً مشتركاً من عناصر الاستراتيجية المتكاملة من أجل تحقيق العمل اللائق، التي دعا إليها إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. ويقوم قرار المؤتمر لعام ٢٠٠٩ بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق وخطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، إلى جانب معايير العمل الدولية ذات الصلة وغير ذلك من قرارات الإدارة السديدة، مقام المرشد الذي يوجه عمل منظمة العمل الدولية ضمن الأهداف الاستراتيجية الأربعة والنتائج البالغ عددها ١٩ نتيجة.

٤٤. وسيركز أحد تيارات العمل على الأنشطة الترويجية للمضي قدماً في تصديق وتطبيق معايير العمل الدولية التي تؤثر في حق المرأة والرجل في المساواة في العمل وتؤدي دوراً حاسماً في تحقيق الحقوق الأخرى. وسينصب التركيز على الاتفاقيات الأساسية بشأن المساواة بين الجنسين والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، فضلاً عن المعايير التي تستهدف فئات العمال المعرضة بوجه خاص لحالات المعاملة غير المنصفة وحالات التمييز، لا سيما اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) واتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧) وتوصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠). وستركز منظمة العمل الدولية دعمها على التدخلات لتمكين الهيئات المكونة من تحقيق ما يلي: "١" فهم أفضل لمبدأ الأجر المتساوي بين المرأة والرجل عن "العمل ذي القيمة المتساوية"، وتطبيق هذا المبدأ؛ "٢" تحديد حالات التمييز المباشر وغير المباشر والمتعدد والتصدي لها؛ "٣" التفاوض حول قضايا المساواة بين الجنسين في مجال العلاقات الصناعية والمفاوضة الجماعية؛ "٤" تيسير وصول النساء على نحو متكافئ إلى الوظائف المجزية التي تقضي إلى التمكين الاقتصادي والمساواة في سوق العمل، لا سيما في الاقتصاد غير المنظم والمناطق الريفية ومناطق

المجالات ذات الأهمية البالغة من أجل اتخاذ إجراءات من باب الأولوية في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥

كل مجال من هذه المجالات مع الإشارة إلى النتائج الرئيسية التي تسهم فيها، كما تحددها نصوص استراتيجية النتائج ذات الصلة. وسيتم تحديد نتائج مساهمة أخرى أثناء التنفيذ. وسيكون التعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، فضلاً عن معايير العمل الدولية والمراعاة للقضايا الجنسانية، من سمات العمل المتواصل في جميع المجالات ذات الأهمية البالغة.

٤٩. تم وضع عدد محدود من المجالات ذات الأهمية البالغة والمبينة تفصيلياً أدناه على رأس الأولويات في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. ويجمع كل مجال من هذه المجالات بين أنشطة العديد من النتائج البالغ عددها ١٩ نتيجة في الإطار الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية، ويرتبط بهذه النتائج من خلال مؤشرات التي ستقيس النتائج. ويرد أدناه وصف موجز للعمل المتوخى في إطار

المجال	النتائج الرئيسية
تعزيز وظائف أكثر وأفضل من أجل نمو شامل	
■ تعزيز العمالة ■ ظروف العمل ■ الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية ■ تعميم العمل اللائق	ستكتف منظمة العمل الدولية أبحاثها وإرشادها السياسي بشأن الصلات القائمة بين النمو الاقتصادي والعمالة والإدماج الاجتماعي في ظل مختلف ظروف ومراحل التنمية والموارد، ومن باب الاستجابة للالتزامات والتحديات. وستتصدى منظمة العمل الدولية إلى هذه الأمور عن طريق التركيز على ما يلي: مستوى الاستثمار وتركيبته؛ الظروف المؤاتية لتنمية المنشآت والنمو؛ مزيج من سياسات الاقتصاد الكلي مع إيلاء الانتباه إلى أثرها على العمالة؛ سياسات ومؤسسات تنمية المهارات والبحث عن الوظائف ومطابقة الوظائف؛ تمويل الحماية الاجتماعية؛ القوانين واللوائح والمؤسسات المتصلة بحماية العمالة وعقود العمل ووقت العمل وغير ذلك من ظروف العمل؛ دور الأجور وتحديدها. وستستخدم التحليلات القائمة على البيانات والمقارنات فيما بين البلدان لتتوير طائفة من الخيارات السياسية المتاحة للهيئات المكونة لزيادة حجم فرص العمل وشمولية النمو. وسيقدم المكتب خدمات التعاون التقني بشأن هذه القضايا إلى البلدان التي تطلب مثل هذه المساعدة.
الوظائف والمهارات لصالح الشباب	
■ تعزيز العمالة ■ تنمية المهارات ■ المنشآت المستدامة ■ عمل الأطفال	أصدر مؤتمر العمل الدولي في دورته الواحدة بعد المائة في عام ٢٠١٢ دعوة إلى اتخاذ إجراءات بغية التصدي لأزمة العمالة العالمية التي يعاني منها الشباب والشبان، وذلك من خلال إرساء استراتيجية متعددة الجوانب بشأن السياسات الاقتصادية وسياسات سوق العمل والسياسات المتعلقة بالمهارات والحقوق. وسوف تعمل منظمة العمل الدولية مع الهيئات المكونة من أجل تجميع البراهين بشأن هذه السياسات وتقديم الدعم التقني وبناء القدرات ضمن السياسات والبرامج المصممة لعمالة الشباب. وسوف يولي اهتمام خاص لسياسات الاقتصاد الكلي الداعمة فضلاً عن تشجيع بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة وسد الفجوة القائمة بين التدريب وعالم العمل، لا سيما من خلال التلمذة الصناعية الجيدة القائمة على الحوار الاجتماعي المتين، ولتشجيع روح تنظيم المشاريع لدى الشباب. كما ستعمل منظمة العمل الدولية في إطار الشراكات مع طائفة واسعة من المؤسسات الداعمة لعمالة الشباب.
إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها	
■ الضمان الاجتماعي ■ فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ■ الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية	إن توصية الأرضيات الوطنية للحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢)، توفر الإرشاد إلى الدول الأعضاء بشأن إقامة وصيانة أرضيات الحماية الاجتماعية باعتبارها عنصراً أساسياً لنظمها الوطنية للضمان الاجتماعي، تضمن تدرجاً مستويات أعلى من الضمان الاجتماعي. وستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في تصميم وتنفيذ أرضيات الحماية الاجتماعية، باستخدام مؤسسات الحوار الاجتماعي والتنسيق مع السياسات الاجتماعية والاقتصادية الأخرى التي تحد من الاستضعاف وتعزيز العمالة المنظمة واللائقة. وسيجري الجمع بين الخبرة في مجال الضمان الاجتماعي وبين المهارات والقابلية للاستخدام وروح تنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة والتحليل الاقتصادي بغية ضمان استدامة الحماية الاجتماعية في إطار السياسات المالية السليمة.
الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة	
■ تنمية المهارات ■ المنشآت المستدامة ■ ظروف العمل ■ السلامة والصحة المهنية	يمكن للمنشآت الصغيرة والمتوسطة أن تنمو من خلال رفع الإنتاجية وتحسين ظروف العمل في إطار بيئة داعمة مناسبة. ويمكن لروح تنظيم المشاريع إلى جانب القوى العاملة الماهرة وظروف العمل اللائق أن تعزز الإنتاجية والقدرة التنافسية وأن تشكل ركيزة للمنشآت المستدامة. وسترسي منظمة العمل الدولية برنامجاً للمشورة السياسية والإرشادات العملية والتعاون التقني وبناء القدرات بالاستناد إلى بنات السياسات والممارسات الجيدة التي تنسم بمسار متكامل من ظروف العمل المحسنة ومن الإنتاجية الأعلى ومن نمو الأجور. وتشمل مجالات السياسة البيئية التنظيمية والارتقاء بالمهارات والسلامة والصحة وغير ذلك من ظروف العمل وكذلك الحماية الاجتماعية. كما سيعمل ذلك على تنوير العمل بشأن إضفاء السمة المنظمة على المنشآت الصغيرة والمتوسطة.
العمل اللائق في الاقتصاد الريفي	
■ تعزيز العمالة ■ المنشآت المستدامة ■ الضمان الاجتماعي ■ الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية ■ عمل الأطفال	تستأثر الاقتصادات الريفية بحصة كبيرة من إجمالي العمالة في العديد من الاقتصادات النامية والناشئة التي تواجه تحديات كبرى من حيث مواطن العجز في العمل اللائق في العالم. وستركز منظمة العمل الدولية برنامجها على تشجيع العمالة المنتجة والعمل اللائق في المناطق الريفية، تمكن الفقراء العاملين من تحسين إنتاجيتهم ومداخلهم من خلال الأنشطة الزراعية وغير الزراعية. وستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة وتعمل مع الشركاء الخارجيين لجمع البراهين وبناء القدرات من أجل مساعدة المزارع الصغيرة الأكثر إنتاجية، بما فيها التعاونيات، على استغلال المشاريع غير الزراعية وتطويرها، والقيام باستثمارات كثيفة العمالة في البنية التحتية وتوسيع نظم الحماية الاجتماعية لتشمل الملاك الصغار والمنشآت بالغة الصغر، وتدعم التدابير الرامية إلى معالجة ظروف العمال الريفيين بأجر لضمان الامتثال لمعايير العمل الدولية ذات الصلة.

المجال	النتائج الرئيسية
إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم	
على الرغم من النمو الاقتصادي السريع الذي يشهده العديد من الاقتصادات الناشئة والنامية، فإن نسباً كبيرة من المستخدمين يعملون في مواقع غير منظمة. وستستعرض منظمة العمل الدولية التجارب الجارية والممارسات الحسنة وتستمد الدروس منها وتشجع محركات عملية إضفاء السمة المنظمة، باستهداف المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر في قطاعات اقتصادية مختارة وفئات معينة من العمال في ظروف العمالة غير المنظمة. وستؤدي المشورة السياسية والتعاون التقني وبناء القدرات إلى تشجيع الانتقال إلى الاقتصاد المنظم من خلال المنشآت وسياسات العمالة والعمل والسياسات الاجتماعية. وستعمل منظمة العمل الدولية مع الحكومات والشركاء الآخرين من أجل وضع تشريعات ولوائح تشجع الانتقال إلى الاقتصاد المنظم وتروج لها. كما ستعمل على تعزيز قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال للوصول إلى قطاعات الأعمال غير المنظمة والعمال فيها بغية تعزيز الانتقال الفعال إلى الاقتصاد المنظم.	- تعزيز العمالة - تنمية المهارات - المنشآت المستدامة - ظروف العمل - فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز - معايير العمل الدولية
تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل	
سيركز هذا النشاط على تطوير قدرات الهيئات المكونة لتحسين الامتثال في أماكن العمل لقوانين العمل واللوائح الوطنية ومعايير العمل الدولية المصدق عليها والاتفاقات الجماعية السارية. وسيتم ذلك عن طريق: تعزيز التعاون بين أصحاب العمل والعمال في الامتثال في مكان العمل؛ تعزيز وظيفتي الإنفاذ والوقاية في تفتيش العمل وإدارة العمل؛ توفير المساعدة التقنية وبناء القدرات إلى مؤسسات الإنفاذ والتفتيش الحكومية وإلى الشركاء الاجتماعيين؛ تقديم العون في تصميم تشريعات العمل والآليات الفعالة لتسوية النزاعات؛ الشراكات بين القطاعين العام والخاص. كما ستعمل منظمة العمل الدولية مع الهيئات المكونة على تصميم نهج ابتكارية وتكميلية للامتثال في مكان العمل، بما في ذلك في الاقتصاد غير المنظم.	- إدارة العمل وقانون العمل - العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية - معايير العمل الدولية
حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة	
تشمل أشكال العمل غير المقبولة ظروفاً لا تقر بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وتعرض للخطر حياة العمال وصحتهم وحريتهم وكرامتهم وأمنهم أو تبقى الأسر المعيشية في ظروف يسودها فقر مدقع. وسيولي من باب الأولوية اهتمام إلى الفئات المستضعفة من العمال، نساء ورجالاً، استناداً إلى السياقات القطرية. وسيستخدم العمل النطاق الكامل لوسائل عمل منظمة العمل الدولية ويجمع بين المشورة السياسية القائمة على التجربة وبين توفير التعاون التقني وبناء الشراكات والقدرات. وسينصب التركيز بالدرجة الأولى على التصدي للتهغرات القائمة في الحماية وتعزيز القدرات على معالجتها. ومن شأن هذا العمل أن يستكمل تدابير ترويج معايير العمل الدولية وتطبيقها.	- العمل الجبري - عمل الأطفال - التمييز في العمل - هجرة اليد العاملة - السلامة والصحة المهنية

النتائج الواجب تحقيقها في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥

أربعة أقسام: الهدف الاستراتيجي ومجال التركيز؛ وسائل العمل والدعم لصالح الهيئات المكونة؛ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز؛ الشراكات. وقد أدرجت الميزانية الاستراتيجية المقترحة في كل نتيجة من النتائج.

٥٠. يتناول هذا القسم من التقرير بالتفصيل النتائج البالغ عددها ١٩ نتيجة في الإطار الاستراتيجي مع ما يصاحبها من نصوص استراتيجية ومؤشرات ومعايير قياس وأهداف لفترة السنتين. ويلى كل نص من نصوص الاستراتيجية هيكل موحد يتألف من

النتيجة ١: حصول المزيد من النساء والرجال على العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص كسب الدخل

الاستراتيجية

قصيرة الأجل وتدابير لمكافحة التقلبات الدورية، إلى جانب الإصلاحات الهيكلية متوسطة الأجل.

٥٢. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ستركز الاستراتيجية على ثلاث أولويات وأوجه تآزر مرتبطة بها:

- سياسات وبرامج العمالة، لا سيما في سياق الاستجابات للأزمات والإصلاحات؛
- عمالة الشباب؛
- الاقتصادات الريفية والاقتصادات غير المنظمة.

الهدف الاستراتيجي ومجال التركيز

٥١. الهدف الرئيسي للاستراتيجية هو تمكين الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية من وضع وتنفيذ سياسات تعزز العمالة الكاملة والمنتجة. وتستند الاستراتيجية إلى جانبين مترابطين: السياسات الاقتصادية التي توفر فرص عمالة جيدة النوعية وسياسات سوق العمل ومؤسساته التي تيسر انتقال الفئات المحرومة إلى العمل اللائق. ويتضمن هذان الجانبان تدخلات

٥٨. وعلى المستوى القطري، سينصب دعم منظمة العمل الدولية على تعزيز قدرات الهيئات المكونة على وضع ورصد وتقييم خطط العمل الوطنية ذات الأهمية من حيث التوقيت والبرامج الفعالة لعمالة الشباب. كما سيتم تعزيز التعاون فيما بين البلدان من خلال تبادل الممارسات الجيدة واستعراضات الأقران على مستوى متعدد الأقطار وغيرها من برامج التعاون بين بلدان الجنوب.

٥٩. وسيركز بناء القدرات والمساعدة التقنية بشأن الاقتصادات الريفية والاقتصادات غير المنظمة على تدابير تسهيل عملية الانتقال إلى السمة المنظمة وتوفير الوظائف من خلال جملة أمور منها تمكين الهيئات المكونة من الاضطلاع بأعمال الهياكل الأساسية كثيفة العمالة وبرامج العمالة العامة الابتكارية، بما فيها البرامج المتعلقة بالحفاظ على البيئة والخدمات الاجتماعية وتدخلات التمويل الاجتماعي بغية الحد من استضعاف الفقراء. وسيولي اهتمام خاص للبلدان المتضررة من الكوارث الطبيعية أو الخارجة من النزاعات. وسيشدد دعم منظمة العمل الدولية بشأن تدابير تسهيل عملية الانتقال إلى السمة المنظمة على فئات وقطاعات محددة تبعاً للظروف والاحتياجات الوطنية. وسيواصل إجراء البحوث بشأن التجارب الوطنية الواعدة التي تجمع بين العمالة وتوليد الدخل والحماية الاجتماعية، في متابعة استنتاجات مؤتمر عام ٢٠١٢ بشأن المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وستنثري اجتماعات الخبراء للمتابعة بشأن الاقتصاد غير المنظم.

٦٠. وستواصل مبادرات تنمية القدرات بالتعاون مع مركز تورينو من خلال دورات إقليمية سنوية بشأن اقتصاد العمل وسياسة العمالة والاستثمار كثيف العمالة والابتكارات في برامج العمالة العامة والأعمال البيئية من أجل الوظائف الخضراء وعماله الشباب.

□ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٦١. سيتم وضع أدوات محسنة بغية استحداث برامج وسياسات تراعي الاعتبارات الجنسانية، استناداً إلى تقييم الاستراتيجيات القطرية المستقاة من فترة السنتين السابقة. وستركز استراتيجيات بناء القدرات من أجل الانتقال إلى السمة المنظمة على الشواغل والاحتياجات المحددة للمرأة والرجل.

□ الشراكات

٦٢. سيتواصل إقامة وتعزيز الشراكات في مجال سياسات العمالة مع المؤسسات متعددة الأطراف، بما فيها البنك الدولي ومصارف ومؤسسات التنمية الإقليمية والمؤسسات السياسية والأكاديمية ذات الصلة، كما سيتواصل إقامة وتعزيز الشراكات على المستوى القطري في إطار أفرقة الأمم المتحدة القطرية. وعلى الصعيد العالمي، ستتعاون منظمة العمل الدولية مع المؤسسات المالية الدولية ووكالات الأمم المتحدة والدوائر الأكاديمية من أجل الاضطلاع بأعمال المتابعة المتعلقة ببرنامج التنمية لمؤتمر ريو ٢٠٠٤ ومرحلة ما بعد ٢٠١٥ وتعبئة الموارد من أجل الإجراءات الوطنية لصالح عمالة الشباب.

٥٣. إن الاستراتيجية مترسخة في اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) وبرنامج العمالة العالمي (٢٠٠٣) وقرارات المؤتمر بشأن الميثاق العالمي لفرص العمل (٢٠٠٩) وبشأن المناقشة المتكررة عن العمالة (٢٠١٠) وبشأن تعزيز العمالة الريفية من أجل الحد من الفقر (٢٠٠٨) وبشأن أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات (٢٠١٢).

□ وسائل العمل والدعم لصالح الهيئات المكونة

٥٤. سيتشكل دعم منظمة العمل الدولية إلى ٥٠ بلداً من تحليلات وطيدة وجهود جمع بيانات نشيطة وخدمات استشارية مصممة وفقاً لاحتياجات كل بلد ومبادرات مستهدفة لبناء القدرات.

٥٥. وستركز منظمة العمل الدولية على تعزيز القدرة الوطنية على صياغة وتنفيذ الأطر والميزانيات الإنمائية التي تصفي الأولوية على تعزيز نمو اقتصادي متين ومستدام ومتوازن وصياغة برامج لتوفير فرص العمل تضم الأهداف الملائمة المتصلة بالعمالة. وسيشمل ذلك دعم الحوار الثلاثي بشأن الخيارات السياسية وإجراء البحوث وتوفير المعلومات المتعلقة بسوق العمل داخل البلد. وسيكون هناك تعزيز لآليات التنسيق بين الوزارات ونظم الرصد بشأن العمالة وقدرات الهيئات الثلاثية، من قبيل المجالس الاستشارية الاقتصادية والاجتماعية، بغية تعزيز اتساق السياسات بين مختلف الوزارات والقطاع الخاص ومؤسسات سوق العمل.

٥٦. وستدعم طائفة من المنتجات والمنهجيات التحليلية المساعدة التقنية على المستوى القطري والأنشطة الترويجية على المستوى العالمي. وسيشمل ذلك: البحوث بشأن سياسات الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة وإجراءات تحفيز السياسات النموذجية لمحرك النمو وإصلاح سوق العمل والاستراتيجيات القطاعية والصناعية؛ الأدلة المرجعية بشأن استهداف العمالة ووضع الميزانية المؤاتية للعمالة واستعراض الإنفاق العام في إطار منظور متكامل بشأن العمالة والحماية الاجتماعية؛ آليات وطنية لرصد وتقييم سياسات العمالة؛ تقييمات أثر الاستثمارات على العمالة. وسيجري توسيع نطاق الإصدارات الاعتيادية لمجلة اتجاهات العمالة العالمية، بما فيها القضايا التي تخص الشباب والمساواة بين الجنسين، وقوائم الجرد بشأن استجابات السياسات الوطنية للأزمات وقواعد البيانات بشأن عمالة الشباب، وجعلها متاحة للهيئات المكونة على نطاق واسع.

٥٧. وستعمل الأنشطة بشأن عمالة الشباب على تثبيت وتوسيع نطاق قاعدة معارف منظمة العمل الدولية بشأن القضايا الناشئة والتقييمات المقارنة القائمة على الأدلة للسياسات والتدابير الناجعة، بما في ذلك من خلال: تحليل ونشر ٣٠ دراسة استقصائية حول الانتقال من المدرسة إلى العمل؛ تصنيف التهج واستهدافها بغية زيادة فعالية السياسات النشطة لسوق العمل وتوسيع نطاقها لتشمل فئة الشباب المحرومة (لا سيما في الاقتصادات الريفية والاقتصادات غير المنظمة)؛ تقييم واستعراض الممارسات الجيدة لبرامج مشاريع الشباب والمنهجيات الاستباقية للمهارات ونظم التلمذة الصناعية؛ موجزات السياسات عن استجابات مكافحة الأزمات، بما فيها نظم الضمان وتدابير التنشيط والحماية؛ بحوث بشأن ظروف المراهقين الشباب في المهن المحفوفة بالمخاطر، فضلاً عن ترتيبات العمل والأجور.

المؤشرات

المؤشر ١-١: عدد الدول الأعضاء التي تدرج سياسات وبرامج العمالة الوطنية أو القطاعية أو المحلية في أطرها الإنمائية، بدعم من منظمة العمل الدولية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: - تضع الأطر الإنمائية الوطنية (خطط خمسية واستراتيجيات الحد من الفقر) في أولوياتها العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص الدخل ضمن التحليلات الكلية والاستراتيجيات المحفزة القطاعية أو الاقتصادية الخاصة بها. - توضع سياسات العمالة الوطنية الشاملة و/أو الاستراتيجيات القطاعية بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين وتصدق عليها الحكومة (مجلس الوزراء أو البرلمان أو اللجان المشتركة بين الوزارات).	
خط الأساس	الهدف
١٠ دول أعضاء	١٨ دولة عضواً، ٩ منها في أفريقيا، و ٤ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ، و ١ في أوروبا وأسيا الوسطى
المؤشر ٢-١: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد فيها السلطات العامة الوطنية سياسات تمويل اجتماعي، تشجع الوظائف والخدمات اللائقة للفقراء العاملين من خلال المؤسسات المالية المحلية، بدعم من منظمة العمل الدولية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: - اعتماد الحكومة أو البنك المركزي أو السلطة التنظيمية المقابلة، سياسة بشأن التمويل الاجتماعي تحدد حوافز للمؤسسات المالية المحلية من أجل توجيه عملياتها نحو تعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق لفائدة الفقراء العاملين، لاسيما من خلال تعديلات على حافزة زبائنها و/أو ضمن مجموعة الخدمات المقدمة. - إرساء أو تقوية قدرات منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال على التعامل مع السياسات أو الأدوات المالية، على حد ما يتبين على سبيل المثال من البراهين على تنفيذ دورات تدريب أو خدمات أو حملات ترويجية جديدة. - إدماج التأمين بالغ الصغر في استراتيجيات الحكومات أو المؤسسات المالية الوطنية للحد من أوجه استضعاف الفقراء، عن طريق الإعانات المتعلقة بالضمان الاجتماعي أو غير ذلك من المسائل المتصلة بالعمل.	
خط الأساس	الهدف
صفر	٨ دول أعضاء، ٣ منها في أفريقيا، و ٣ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ١ في آسيا والمحيط الهادئ
المؤشر ٣-١: عدد الدول الأعضاء التي تضع نظم المعلومات والتحليلات المتعلقة بسوق العمل أو تعززها، وتنتشر المعلومات حول الاتجاهات الوطنية لسوق العمل، بدعم من منظمة العمل الدولية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيار الأول وأحد المعيارين الآخرين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: - تقيد الدولة العضو عن مؤشرات الأهداف الإنمائية للألفية المتعلقة بالعمالة الكاملة والمنتجة واللائقة. - ترتبط وحدات معلومات سوق العمل بنظم الرصد الوطنية. - تقدم بيانات وتحليلات سوق العمل الوطنية إلى منظمة العمل الدولية لرصدها ومقارنتها على المستوى الدولي.	
خط الأساس	الهدف
٤ دول أعضاء	١١ دولة عضواً، ٤ منها في أفريقيا، و ٢ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٤ في آسيا والمحيط الهادئ

المؤشر ٤-١: عدد الدول الأعضاء التي تقوم بدمج تعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص الدخل في تدابيرها للحد من مخاطر الكوارث/ الإنعاش وفي برامجها بشأن منع النزاعات وإعادة البناء والإنعاش، بدعم من منظمة العمل الدولية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: - تتخذ برامج الإنعاش المستدامة المركزة على الوظائف للتصدي للخسائر في الوظائف الناجمة عن كارثة أو نزاع. - استثارة الوعي، وتنفيذ هيئة أو أكثر من الهيئات المكونة الثلاثية لاستراتيجية تدريبية تستهدف أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم، لإعداد الشركاء الاجتماعيين من أجل انخراطهم بشكل أفضل في برامج الإنعاش المرتبطة بالأزمات.	
خط الأساس	الهدف
٦ دول أعضاء	١٠ دول أعضاء، ٧ منها في أفريقيا، و ١ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ١ في آسيا والمحيط الهادئ

المؤشر ٥-١: عدد الدول الأعضاء التي تبين تزايداً في مضمون العمالة في الاستثمارات في برامج البنية الأساسية كثيفة العمالة للتنمية المحلية، بدعم من منظمة العمل الدولية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: - وضع أو تعزيز آلية تشمل الحكومة والشركاء الاجتماعيين لاستهداف ورصد وتقييم مضمون العمالة في الاستثمارات العامة في البنية الأساسية ضمن الأطر الإنمائية الوطنية. - تنفيذ برامج البنية الأساسية كثيفة العمالة التي تدمج جوانب الحقوق والمهارات وروح تنظيم المشاريع والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي لبرنامج العمل اللائق.	
خط الأساس	الهدف
صفر	٢٠ دولة عضواً، ١٠ منها في أفريقيا، و ٣ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٥ في آسيا والمحيط الهادئ، و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى

المؤشر ٦-١: عدد الدول الأعضاء التي اتخذت فيها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل و/أو منظمات العمال مبادرات في مجالات السياسة تسهل انتقال الأنشطة من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم، بدعم من منظمة العمل الدولية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: - اعتماد إحدى الهيئات المكونة الثلاثية مبادرة سياسية/ إصلاحات فعالة وتراعي قضايا الجنسين، تسهل الانتقال إلى القطاع المنظم. - تتضمن المبادرة السياسية/ الإصلاحات تدابير عملية في مجالين على الأقل من المجالات السياسية التالية: كفاية الإطار التنظيمي وإنفاذه؛ روح تنظيم المشاريع والمهارات والدعم المالي؛ مد نطاق الحماية الاجتماعية؛ التمثيل والتنظيم.	
خط الأساس	الهدف
صفر	١٤ دولة عضواً، ٤ منها في أفريقيا، و ٤ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ، و ٢ في أوروبا وآسيا الوسطى

الميزانية الاستراتيجية

١- النهوض بالعمالة: حصول المزيد من النساء والرجال على العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص كسب الدخل		الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)
		90 907 777	107 800 000

النتيجة ٢: تطوير المهارات يزيد قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو

الاستراتيجية

□ الهدف الاستراتيجي ومجال التركيز

٦٣. يتمثل الهدف الرئيسي للاستراتيجية في مساعدة الهيئات المكونة على وضع إطار مؤاتٍ للسياسات والمؤسسات لبناء المهارات استجابة لتحولات الأسواق والتكنولوجيا ولتوسيع نطاق التدريب الجيد ليشمل الفئات المحرومة. وسيؤكد نشاط منظمة العمل الدولية في فترة السنتين على تنفيذ وتقييم السياسات والبرامج بشأن تنمية المهارات والعجز وخدمات العمالة بهدف تعزيز القدرة الوطنية على:

- تحسين كفاءة نظم المهارات وتأثيرها؛
- تسهيل انتقال الشباب إلى العمل اللائق من خلال تحسين التدريب واستخدام المهارات وظروف العمل في المهن والمشاريع الصغيرة التي التحقوا بها في أعقاب التدريب المهني.

٦٤. وتنتهج الاستراتيجية تنفيذ قرار مؤتمر ٢٠٠٨ بشأن المهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية، إلى جانب التطبيق الفعال لتوصية تنمية الموارد البشرية، (٢٠٠٤ رقم ١٩٥). كما تقي بولايات إضافية نابعة من قرارات المؤتمر بشأن الميثاق العالمي لفرص العمل (٢٠٠٩) والمناقشة المتكررة عن العمالة (٢٠١٠) وأزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات (٢٠١٢).

□ وسائل العمل والدعم لصالح الهيئات المكونة

٦٥. سيشدد العمل بشأن نظم المهارات على إدراك ما هي الكفاءات اللازمة من خلال عمليات تقييم العمالة الوطنية والقطاعية للحد من عدم مواءمة المهارات وتحسين عمالة العمال المدربين. وستعمل منظمة العمل الدولية مع الهيئات المكونة على تقوية المؤسسات التي تربط التدريب بسوق العمل، من قبيل مجالس المهارات الصناعية وإدارات الاستخدام والتدريب المهني للمعلمين ونظم التمويل والإدارة السديدة. كما ستوجه المساعدة التقنية في اتجاه وضع استراتيجيات تدريب قطاعية تمكن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من النهوض بالتدريب من خلال الحوار الاجتماعي وتجهيز إدارات التوظيف العامة بما يكفل التصدي للآزمات الاقتصادية.

٦٦. وستشمل الأنشطة المرتبطة بالشباب دعم الهيئات المكونة لتعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص لتوسيع نطاق التلمذة الصناعية الجيدة في الاقتصاد المنظم والارتقاء بالتلمذة الصناعية غير المنظمة في المناطق الفقيرة والمناطق الريفية؛ تمكين إدارات التوظيف العامة من تحسين خدمات التوجيه المهني وخدمات التوظيف؛ إدراج المهارات الأساسية في التعليم العام والتعليم المهني بغية إعداد الشباب إعداداً جيداً من أجل اقتحام ميدان العمل والتعلم المستمر. وفي أفريقيا، سيربط التدريب القائم على المجتمع المحلي التدريب المهني والتدريب على إقامة المشاريع بغية تحسين سبل عيش الشباب الريفي وسيجري إدراج التلمذة الصناعية غير المنظمة إدراجاً مناسباً في الاستراتيجيات الرامية إلى انتشال الأطفال من العمل الجبري والأعمال الخطرة.

٦٧. ومن شأن الأنشطة التحليلية متعددة التخصصات بشأن الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، التي استهلكت في عام ٢٠١٢ بتقييمات واختبارات تجريبية، أن تنير المشورة السياسية والمساعدة المباشرة للبلدان. وسيركز دعم منظمة العمل الدولية على تعزيز جودة التلمذة الصناعية والتعلم في مكان العمل لتيسير تحول العمال والمنشآت الصغيرة من الأنشطة غير المنظمة منخفضة الإنتاجية إلى أعمال ذات إنتاجية أعلى في الاقتصادات المنظمة.

٦٨. وستدعم خدمات التعاون التقني والمشورة السياسية النتائج القطرية في ما لا يقل عن ٢٥ دولة عضواً. وسيسعى حشد الموارد إلى توسيع نطاق الاستفادة من المنتجات التي ثبت تأثيرها في التعاون التقني، من قبيل التدريب على برنامج تنمية القدرات الاقتصادية الريفية، وتطبيق منتجات جديدة لتلبية الاحتياجات المستجدة، مثل المهارات من أجل الوظائف الخضراء والمهارات من أجل التجارة والتنوع الاقتصادي.

٦٩. وسيوسع التعاون مع مركز تورينو نطاق تقاسم المعارف والتدريب بين الأقاليم، لا سيما من خلال أكاديمية المهارات. وستعمل المنصة العالمية المشتركة بين القطاعين العام والخاص لتقاسم المعارف بشأن المهارات من أجل الاستخدام، على تجميع ونشر الخبرات المستمدة من قطاعات الأعمال ونقابات العمال والمنظمات الدولية. وسيجري تعزيز التعاون بين بلدان الجنوب من خلال مركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني ومجموعة الممارسات في إقليم آسيا والمحيط الهادئ التابعة لمنظمة العمل الدولية، ومن خلال العمل على الهجرة والاعتراف بالمهارات في جنوب شرق أوروبا وفي بلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا.

□ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٧٠. ستسهم الاستراتيجية في تحسين الإدماج الاجتماعي من خلال مساعدة الهيئات المكونة على إتاحة خدمات التدريب والتوظيف الجيدة إتاحة منصفة للمرأة والرجل في المناطق الريفية وللأشخاص المعوقين. وستواصل الشبكة العالمية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالأعمال والإعاقة تمكين الشركات متعددة الجنسية ومنظمات أصحاب العمل من تقاسم التجارب بشأن توظيف وتدريب الأشخاص المعوقين. وسيجري نشر نتائج البحوث بشأن التغلب على ممارسات الفصل بين الجنسين في التلمذة الصناعية من خلال المنهجية المنقحة بشأن الارتقاء بالتلمذة الصناعية غير المنظمة. وستحظى التدخلات التشغيلية بشأن إدماج مسألتي الإعاقة وعدم التمييز المطبقين في المقام الأول في شرق أفريقيا وشرق آسيا، بالتكثيف في الدول العربية ومنطقة الكاريبي.

□ الشراكات

٧١. ستواصل منظمة العمل الدولية عملها مع المجموعة المشتركة بين الوكالات بشأن التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، التي تضم منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) والبنك الدولي، لتحسين الاتساق في الدعم المقدم للبلدان، كما ستواصل عملها بالاعتماد على الفريق العامل المعني بالتنمية لمجموعة العشرين

(ب) يساعد منظمة العمل الدولية على رصد الاحتياجات العاجلة. وستوفر القيادة المشتركة لفريق الدعم المشترك بين الوكالات المعنى باتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص المعوقين، قناة لاستهداف صناديق الائتمان متعددة المانحين لمساندة الجهود الوطنية بشأن عدم التمييز والإدماج.

لتحسين المؤشرات المتعلقة بالمهارات ودعم خطط العمل بشأن المهارات من أجل الاستخدام في البلدان ذات الدخل المنخفض. ومن شأن العمل مع الرابطة العالمية لخدمات التوظيف العامة والاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة أن: (أ) يساعد منظمة العمل الدولية على توسيع نطاق منهجياتها ومنتجاتها؛

المؤشرات

المؤشر ١-٢: عدد الدول الأعضاء التي تدرج تنمية المهارات في استراتيجياتها الإنمائية القطاعية أو الوطنية، بدعم من منظمة العمل الدولية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ يتضمن الإجراء الوطني لصياغة أو تنقيح الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية صراحة سياسات تنمية المهارات. ■ إنشاء أو تعزيز كيان حكومي (مشارك بين الوزارات في معظم الحالات) يكون مسؤولاً عن ربط المهارات والتعليم بالاستراتيجيات الإنمائية القطاعية أو الوطنية (كالأهداف الإنمائية للألفية وأوراق استراتيجية الحد من الفقر والخطط الوطنية الخمسية). ■ تعمل المؤسسات الثلاثية على المستوى الوطني أو المحلي للربط بين عرض المهارات والطلب عليها. ■ تنفيذ تدابير محددة لربط المهارات بالاستراتيجيات الإنمائية التي تستهدف التكنولوجيا أو التجارة أو البيئة أو قدرات العلوم والبحوث.	
خط الأساس	٦ دول أعضاء، ٢ منها في أفريقيا
الهدف	١٦ دولة عضواً، ٣ منها في أفريقيا، و٥ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و٣ في آسيا والمحيط الهادئ، و٣ في أوروبا وآسيا الوسطى

المؤشر ٢-٢: عدد الدول الأعضاء التي تجعل التدريب ذا الصلة أكثر إتاحة في المجتمعات الريفية، بدعم من منظمة العمل الدولية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ يُستعرض التشريع و/أو السياسة ذات الصلة بتنمية مهارات الأشخاص في المجتمعات الريفية، بمشورة منظمة العمل الدولية و/أو مساعدتها التقنية. ■ القيام، بمشورة منظمة العمل الدولية و/أو مساعدتها التقنية، بتصميم وتنظيم برامج تنمية المهارات التي تستهدف المجتمعات الريفية على أساس عمليات تقييم فرص سوق العمل. ■ تصميم أو إصلاح برامج تدريبية يسهل وصول الأشخاص في المجتمعات الريفية إليها، بحيث تتجلى مشورة منظمة العمل الدولية و/أو مساعدتها التقنية. ■ القيام بوضع المستفيدين في نظم العمل بأجر أو لحسابهم الخاص بعد استكمال التدريب على المهارات، كما يتجلى ذلك من الدعم اللاحق للتدريب المقدم بمشورة من منظمة العمل الدولية و/أو مساعدتها التقنية.	
خط الأساس	٨ دول أعضاء
الهدف	٧ دول أعضاء، ٣ منها في أفريقيا، و٤ في آسيا والمحيط الهادئ

المؤشر ٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي تجعل التدريب ذا الصلة أكثر إتاحة أمام المعوقين، بدعم من منظمة العمل الدولية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ يُستعرض التشريع و/أو السياسة ذات الصلة بتنمية مهارات المعوقين، بمشورة منظمة العمل الدولية و/أو مساعدتها التقنية. ■ القيام، بمشورة منظمة العمل الدولية و/أو مساعدتها التقنية، بتصميم وتنظيم برامج تنمية المهارات التي تستهدف المعوقين على أساس عمليات تقييم فرص سوق العمل. ■ تصميم أو إصلاح برامج تدريبية يسهل وصول المعوقين إليها، بحيث تتجلى مشورة منظمة العمل الدولية و/أو مساعدتها التقنية. ■ القيام بوضع المستفيدين في نظم العمل بأجر أو لحسابهم الخاص بعد استكمال التدريب على المهارات، كما يتجلى ذلك من الدعم اللاحق للتدريب المقدم بمشورة من منظمة العمل الدولية و/أو مساعدتها التقنية.	
خط الأساس	١١ دولة عضواً
الهدف	٥ دول أعضاء، ١ منها في أفريقيا، و١ في الدول العربية، و١ في آسيا والمحيط الهادئ، و٢ في أوروبا وآسيا الوسطى

المؤشر ٢-٤: عدد الدول الأعضاء التي تعزز إدارات الاستخدام لتحقيق أهداف سياسة العمالة، بدعم من منظمة العمل الدولية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ إنشاء أو إنعاش كيان إداري مؤلف من مسؤولين عموميين بضطلعون بمهام واردة في الاتفاقية رقم ٨٨. ■ إنشاء أو إنعاش تبادل اليد العاملة لضمان أنها تلائم فعلاً الوظائف الشاغرة مع فرادى الباحثين عن عمل. ■ تنفيذ خطة لتوفير خدمات تعزز العمالة لصالح المجموعات المستبعدة في العادة من سوق العمل، كما يرد ذلك في اعتماد في الميزانية مخصص للخدمات والتقارير المرحلية المنتظمة. ■ اعتماد تشريع وطني يتعلق بتنظيم وكالات الاستخدام الخاصة.	
خط الأساس	الهدف
٤ دول أعضاء، ٢ منها في أفريقيا	٦ دول أعضاء، ٢ منها في الدول العربية، و ١ في آسيا والمحيط الهادئ، و ٣ في أوروبا وآسيا الوسطى

المؤشر ٢-٥: عدد الدول الأعضاء التي تضع وتنفذ سياسات وبرامج متكاملة تنهض بالعمالة المنتجة والعمل اللائق للشباب، بدعم من منظمة العمل الدولية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ تشكل عمالة الشباب أولوية في الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية أو سياسات العمالة الوطنية. ■ تضع الحكومة والشركاء الاجتماعيون خططاً وطنية للنهوض بعمالة الشباب تتضمن تدابير ذات أولوية، إلى جانب الموارد البشرية والمالية اللازمة لتنفيذها. ■ تنفذ الحكومة، بدعم من الشركاء الاجتماعيين، برامج وطنية للنهوض بالعمالة اللائقة لصالح الشباب المحرومين. ■ تنفذ هيئة أو أكثر من الهيئات المكونة الثلاثية استراتيجية بشأن عمالة الشباب لنشر المعلومات أو استثارة الوعي أو التدريب أو توسيع النطاق، كما يدل على ذلك إنشاء خطوط للطوارئ مثلاً، ووضع أدلة وتنظيم دورات تدريبية وتقديم خدمات أو إطلاق حملات توظيف.	
خط الأساس	الهدف
٦ دول أعضاء، ٤ منها في أفريقيا	١٥ دولة عضواً، ٤ منها في أفريقيا، و ٤ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٤ في آسيا والمحيط الهادئ، و ٢ في أوروبا وآسيا الوسطى

الميزانية الاستراتيجية

٢- تنمية المهارات: تنمية المهارات تزيد قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو	
الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)
47 373 324	45 815 000

النتيجة ٣: المنشآت المستدامة تولد وظائف منتجة ولائقة

الاستراتيجية

□ الهدف الاستراتيجي ومجال التركيز

استنتجات الدورة ٩٦ لمؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٧ وطلبات الدول الأعضاء، تستند استراتيجية منظمة العمل الدولية الخاصة بتنمية المنشآت إلى ثلاث دعائم متعاضدة: (١) البيئة المؤاتية؛ (٢) روح تنظيم المشاريع وتنمية المنشآت؛ (٣) ممارسات مكان العمل المسؤولة.

٧٣. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ستركز الاستراتيجية على:

- خلق بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة؛
- الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

٧٢. يتمثل الهدف الرئيسي للاستراتيجية في تمكين الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية من دعم تنمية ونمو المنشآت الصغيرة والمتوسطة والتعاونيات التي تمتلك القدرة الإنتاجية والتنافسية واستحداث العمل اللائق لصالح المرأة والرجل والمساهمة في الإدماج الاجتماعي والتنمية المستدامة. وتمشياً مع

مكان العمل المسؤولة بشأن استحداث الوظائف وجودتها. وسيوفر الدعم القطري في أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية.

٧٩. وسيظل حدث انعقاد الأكاديمية الصيفية لتنمية المنشآت المستدامة المنظم بالتعاون مع مركز تورينو والذي يستغرق أسبوعين، إلى جانب التدريب المتخصص، حدثاً سنوياً بالغ الأهمية. وسيجري توسيع نطاق الأكاديمية في الأقاليم احتذاءً بأكاديمية المنشآت لأمريكا اللاتينية التي استهلكت في عام ٢٠١٣. ومن شأن هذه الأكاديمية أن تؤدي، إلى جانب أكاديمية المهارات، إلى نشر معارف جديدة بشأن الإنتاجية وظروف العمل والإدارة المسؤولة لسلاسل التوريد والمسؤولية الاجتماعية للشركات ضمن فرص التدريب الجارية.

٨٠. وستعتمد الموارد من أجل تقديم المساعدة المباشرة إلى البلدان بشأن المنشآت المستدامة توجهاً لتحقيق نتائج تستحق الذكر في ما لا يقل عن ٣٠ دولة عضواً. وستستند النتائج القطرية إلى منتجات منظمة العمل الدولية لتنمية المنشآت المستدامة، وهي تتراوح بين روح تنظيم المشاريع والتدريب، من قبيل "التعريف بالأعمال" و"كيف تبدأ مشروعك وتحسنه"، وبين تعزيز التعاونيات وإدارتها، من قبيل "الإدارة الناجحة للتعاونية الزراعية" (My.COOP) وبين تطوير سلاسل القيم والمشاريع الخضراء.

□ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٨١. ستتناول أدوات التوعية وبناء القدرات المصممة وفقاً للاحتياجات، العوائق السياسية والتنظيمية أمام تطوير روح المبادرة لدى المرأة. وسيقدم التدريب بشأن توظيف الأشخاص المعوقين وتوفير الإرشادات لمقدمي خدمات الأعمال بالتعاون مع الشبكة العالمية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالأعمال والإعاقة. وستكون سائر المبادرات الأخرى الوارد وصفها في نص الاستراتيجية هذا مبادرات تستجيب لقضايا الجنسين.

□ الشراكات

٨٢. ستعمل منظمة العمل الدولية، إلى جانب فريق الأمم المتحدة المعني بتطوير سلاسل القيم ولجنة تعزيز التعاونيات والنهوض بها والحلف التعاوني الدولي والمنظمات الحكومية الدولية المعنية بالإدارة المسؤولة لسلاسل التوريد، على زيادة استخدام المنشآت الصغيرة والمتوسطة والتعاونيات للمبادئ والممارسات المستدامة على مستوى المنشأة. كما سيستتبع ذلك عمل التوعية مع التحالفات والشبكات، من قبيل لجنة المانحين من أجل تنمية المنشآت والاتفاق العالمي للأمم المتحدة وفريق الخبراء العامل التابع للأمم المتحدة والمعني بقطاع الأعمال وحقوق الإنسان.

٨٣. وستحظى الفرص الجديدة لإقامة المشاريع المستدامة واستحداث الوظائف اللائقة بالتشجيع من خلال برنامج منظمة العمل الدولية بشأن الوظائف الخضراء. ولما كانت منظمة العمل الدولية تواجه طلباً متزايداً، فإنها ستعمل مع القطاعين العام والخاص اللذين يوفران العمل اللائق ويشجعان الإدماج الاجتماعي، إلى جانب برنامج الأمم المتحدة للبيئة ومبادرة الوظائف الخضراء وشركاء آخرين، على مساعدة الهيئات المكونة في وضع وتنفيذ استراتيجيات من أجل التنمية المستدامة.

٧٤. وتستند الاستراتيجية إلى معايير العمل الدولية ذات الصلة، وتحديداً تلك التي أبرزتها استنتاجات المؤتمر لعام ٢٠٠٧، بما فيها توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم ١٨٩) وتوصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣). وستسترشد كذلك بإعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية.

□ وسائل العمل والدعم لصالح الهيئات المكونة

٧٥. ستعزز منظمة العمل الدولية الدعم المقدم إلى الهيئات المكونة للنهوض بالمنشآت المستدامة من خلال الاضطلاع بالاستثمارات في تطوير المنتجات والبحوث.

٧٦. وفي مجال البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، وضعت منظمة العمل الدولية منهجية لتقييم البيئة التي تنشط فيها مشاريع الأعمال، وأدوات لبناء القدرات مما يمكن الهيئات المكونة من تحديد المعوقات واقتراح الإصلاحات. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ستشمل الأدوات الجديدة القابلة للتحقيق ما يلي: إجراء مقارنة فيما بين البلدان للتقييمات التي أجريت بالاستناد إلى مجموعة أدوات البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة بغية استخلاص مواطن القوة والضعف لمنهجية منظمة العمل الدولية؛ اختبار إطار لقياس النتائج المتصلة بأنشطة منظمة العمل الدولية بشأن البيئة المؤاتية، في أربع دول أعضاء؛ إجراء تقييم واحد للأثر (تصميم تجريبي) بشأن الأساليب الناجحة لإضفاء السمة المنظمة على المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر في الاقتصاد غير المنظم؛ وضع مجموعة أدوات توجيهية وتدريبية بشأن سبل إضفاء السمة المنظمة على المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر.

٧٧. سيركز العمل على الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة على ربط زيادة الإنتاجية بتنمية المهارات وظروف عمل أفضل، بما في ذلك الأجور المنصفة والسلامة والصحة المهنيان وعلاقات العمل الجيدة والممارسات البيئية المحسنة في المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وستستند ذلك إلى أفضل الممارسات المستقاة من مجموعة واسعة من تدخلات ومنهجيات منظمة العمل الدولية، بما فيها برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقدرة على التنافس ونظام قياس الإنتاجية وتحسينها.

٧٨. وستوفر منظمة العمل الدولية البيانات والتحليلات (استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمنشآت) لإخضاع الصلات الوثيقة بين ارتفاع الإنتاجية وتنمية المهارات وظروف العمل الجيدة وتحسين رفاهية العمال وفي نهاية المطاف القدرة التنافسية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، لاختبار تجريبي. وستكون الوسائل الرئيسية القابلة للتحقيق خلال فترة السنتين كالتالي: وضع مجموعة من المشورات السياسية وبناء القدرات؛ تعميم برنامج منظمة العمل الدولية لاستدامة المنشآت المسؤولة والقدرة على التنافس في أربع دول أعضاء إضافية (وهو يطبق حالياً في سبعة بلدان)؛ إعداد أربع مذكرات نظرية تقترح شراكات بين القطاعين العام والخاص على الشركات الكبيرة التي تستفيد من برنامج منظمة العمل الدولية لاستدامة المنشآت المسؤولة والقدرة على التنافس، لتدريب مورديها في الأسواق الناشئة؛ إجراء تقييمين دقيقين لأثر برامج منظمة العمل الدولية على ممارسات

المؤشرات

المؤشر ١-٣: عدد الدول الأعضاء التي تقوم بإصلاح أطرها السياسية أو التنظيمية لتحسين البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، بدعم من منظمة العمل الدولية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: - تجري الحكومة والشركاء الاجتماعيون تقييماً للبيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة بما يتمشى مع قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧. - وضع إطار إنمائي وطني أو سياسة إنمائية للقطاع الخاص، يعالج على الأقل نصف الظروف المؤاتية لخلق بيئة تفضي إلى قيام منشآت مستدامة، كما يرد ذلك في قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧. - تغيير التشريعات أو سن المراسيم أو إنفاذ القوانين الداخلية أو تعديل اللوائح التي تؤدي إلى تعزيز المنشآت المستدامة (بما فيها قوانين التعاونيات المعتمدة والتي تعكس التوصية رقم ١٩٣ أو التشريعات الخاصة بالمنشآت المتوسطة والصغيرة التي تجسد التوصية رقم ١٨٩).	
خط الأساس	الهدف
١٨ دولة عضواً	٧ دول أعضاء، ٥ منها في أفريقيا، و ١ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية

المؤشر ٢-٣: عدد الدول الأعضاء التي تنفذ سياسات وبرامج لتطوير روح المبادرة لاستحداث العمالة المنتجة والعمل اللائق، بدعم من منظمة العمل الدولية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: - تدرج الدولة العضو سياسات تطوير روح المبادرة في الأطر الإنمائية الوطنية أو الوثائق السياسية الوطنية المشابهة لها. - تنفذ استراتيجيات تطوير روح المبادرة في القطاعات الاقتصادية أو سلاسل القيم التي تم اختيارها لأنها تنطوي على إمكانيات عالية لخلق الوظائف. - إنشاء أو تعزيز رابطة وطنية أو شبكة من المدربين والمنظمات التي تتمتع بالمهارات والموارد لدعم تقديم برامج روح المبادرة، مع التركيز بالخصوص على روح المبادرة لدى النساء والشباب. - تنفيذ استراتيجيات تطوير روح المبادرة المستهدفة التي تدعم (أ) الانتقال من الأنشطة غير المنظمة إلى الأنشطة المنظمة أو (ب) الحد من الفقر في المناطق الريفية، بما يتمشى مع قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٨ بشأن تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر.	
خط الأساس	الهدف
٧ دول أعضاء	٢٩ دولة عضواً، ١٦ منها في أفريقيا، و ٥ في الأمريكتين، و ٢ في الدول العربية، و ٥ في آسيا والمحيط الهادئ، و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى

المؤشر ٣-٣: عدد الدول الأعضاء التي تنفذ برامج لتعزيز اعتماد ممارسات مسؤولية ومستدامة على مستوى المنشأة، بدعم من منظمة العمل الدولية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: - تنفيذ استراتيجيات استشارة الوعي على أساس المشاورات فيما بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال، بشأن الممارسات المسؤولة والمستدامة على مستوى المنشأة، بما يتمشى مع قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧. - تنفيذ برامج وطنية أو قطاعية تهدف إلى زيادة الإنتاجية وخلق فرص العمل اللائق من خلال اعتماد ممارسات مسؤولية ومستدامة على مستوى المنشأة، بما يتمشى مع قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧، من قبيل الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية الحسنة وتنمية الموارد البشرية وظروف العمل والإنتاجية والأجور وتقاسم المنافع والمسؤولية الاجتماعية للشركات وإدارة الشركات وممارسات مزاوله الأعمال.	
خط الأساس	الهدف
صفر	١٤ دولة عضواً، ٤ منها في أفريقيا، و ٦ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٢ في آسيا والمحيط الهادئ، و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى

المؤشر ٣-٤: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد سياسات تشمل المبادئ الواردة في إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية)، بدعم من منظمة العمل الدولية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
- تففيذ استراتيجيات استثارة الوعي، بما في ذلك المشاورات فيما بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال، والمنشآت متعددة الجنسية، فيما يتعلق بمواضيع واردة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية، من قبيل السياسات العامة والعمالة والتدريب وظروف العمل والحياة والعلاقات الصناعية. - وضع سياسات أو برامج ترمي إلى تعزيز الآثار الإيجابية للتجارة والاستثمار وأنشطة المنشآت متعددة الجنسية، مع إيلاء اهتمام خاص لمواضيع واردة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية، من قبيل السياسات العامة والعمالة والتدريب وظروف العمل والحياة والعلاقات الصناعية.	
خط الأساس	الهدف
صفر	دولة عضو واحدة في أفريقيا

الميزانية الاستراتيجية

٣- المنشآت المستدامة: المنشآت المستدامة تولّد وظائف منتجة ولأثقة	
الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)
59 395 993	38 500 000

النتيجة ٤: يتاح لعدد أكبر من الناس فرص الحصول على إعانات ضمان اجتماعي أفضل إدارة وأكثر مساواة بين الجنسين

الاستراتيجية

الهيئات المكونة في استنتاجات المؤتمر لعام ٢٠١١ بشأن المناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية وفي التوصية رقم ٢٠٢.

□ الهدف الاستراتيجي ومجال التركيز

□ وسائل العمل والدعم لصالح الهيئات المكونة

٨٧. ستواصل منظمة العمل الدولية وضع تقنيات وأدوات لإجراء تحليلات متكاملة في مجال الاقتصاد الكلي وسوق العمل والحماية الاجتماعية بما يسمح بتقييم العائد القصير والطويل الأجل للاستثمارات في الضمان الاجتماعي. وستزود الهيئات المكونة بالمشورة التي تدعم توسيع نطاق الضمان الاجتماعي والنهوض بالعمالة الجيدة في سياق تسوده السمة غير المنظمة وبطالة الشباب. وسيجرى استعراض نفقات واستثمارات العمالة والحماية الاجتماعية لتعزيز قدرة الهيئات المكونة على تقييم تكاليف السياسات ذات الصلة وأثرها. وستوفر أدلة الممارسات الجيدة معايير مرجعية ليكون تصميم وتنفيذ ورصد الضمان الاجتماعي فعالاً. وسيركز التقرير العالمي للضمان الاجتماعي للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ على فعالية سياسات الحماية الاجتماعية ونجاحاتها. وستعمل قاعدة البيانات البحثية في الضمان الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية والمنبر الإلكتروني لتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي في العالم على مواصلة توفير المعلومات والإحصاءات والتحليلات التي من شأنها أن تنور العمل المنجز على مستوى المكتب بشأن مؤشرات العمل اللائق وحماية العمال.

٨٨. وسيستمر الدعم في تمكين الدول الأعضاء من التصديق على اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، (١٩٥٢ رقم ١٠٢) والاتفاقيات الأخرى ذات الصلة. وستتناول الخدمات الاستشارية بشأن تصميم السياسات والقوانين وتنفيذها في إطار تشريعات عمل أوسع، ما يلي: تغطية العمال المنزليين والعمال بدوام جزئي وفئات أخرى من المستخدمين المستضعفين؛ استجابة

٨٤. إن الهدف الإجمالي للاستراتيجية هو تمكين الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية من وضع وتعزيز وإدارة نظم الضمان الاجتماعي الوطنية الشاملة التي تتيح الحصول على الإعانات الكافية للجميع، بغية الحد من أوجه الاستضعاف على مدى دورة حياة العمال. وتسعى الاستراتيجية إلى توسيع نطاق هذه النظم بالتنسيق مع السياسات الأخرى التي تحد من أوجه الاستضعاف وتعزيز العمالة الجيدة والمأمونة والمنظمة وتوليد الدخل والمهارات والقابلية للاستخدام وروح تنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة في إطار العمل اللائق.

٨٥. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ستركز الاستراتيجية على تعزيز القدرات الوطنية على:

- إقامة الأراضي الوطنية للحماية الاجتماعية وصيانتها، لا سيما من خلال تعميم تنفيذ توصية أراضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢)؛
- وضع وصيانة ومواصلة تطوير نظم الضمان الاجتماعي الشامل والمستدام، مسترشدة بمعايير منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي، استناداً إلى استمرار تنفيذ خطة عمل الضمان الاجتماعي لعام ٢٠١١.

٨٦. وتسترشد الاستراتيجية بمسار العمل الذي أيده مجلس الإدارة بشأن متابعة القرار الصادر عن المؤتمر عام ٢٠١٢ بشأن الجهود المبذولة لجعل أراضيات الحماية الاجتماعية واقعاً وطنياً في كافة أنحاء العالم. وهي تجسد الاستراتيجية ذات البعدين لمد نطاق الضمان الاجتماعي، وتنهض بالأولويات التي حددتها

□ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٩١. من شأن عمليتي وضع السياسات وإجراء الإحصاءات على المستويين الوطني والدولي أن تعكسا مبادئ عدم التمييز والمساواة بين الجنسين والاستجابة للاحتياجات الخاصة، بما يتماشى مع أحكام التوصية رقم ٢٠٢. وستكون الخبرات المطروحة لمعالجة مسألة لغة تراعي الجنسين في الاتفاقية رقم ١٠٢ موضوع وثيقة تحليلية ينظر فيها مجلس الإدارة.

□ الشراكات

٩٢. بغية إعادة التأكيد على الحماية الاجتماعية في برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، ستواصل منظمة العمل الدولية الاضطلاع بدور ريادي في تنسيق مبادرة الأمم المتحدة بشأن أرضية الحماية الاجتماعية، فضلاً عن مجلس التعاون المشترك بين الوكالات بشأن الضمان الاجتماعي، الذي أنشئ في عام ٢٠١٢ والذي ستضطلع في إطاره بتنسيق التوعية وأنشطة التعاون التقني المشتركة والتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي. وستعزز الشراكات مع الرابطة الدولية للضمان الاجتماعي ومع الرابطة العالمية والإقليمية وشبه الإقليمية الأخرى المعنية بالضمان الاجتماعي من أجل الاعتماد على خبرات الأعضاء فيها في إدارة نظم الضمان الاجتماعي وتنظيمها. وسيوسع نطاق شبكة منظمة العمل الدولية التعاونية مع الجامعات لإدماج قضايا الضمان الاجتماعي في مناهجها.

النظم للاحتياجات الخاصة (بما فيها احتياجات الأشخاص المعوقين أو الأشخاص المتأثرين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز)؛ توسيع نطاق حماية الأمومة لتشمل النساء كافة. وستدعم الإرشادات بشأن الاتفاقات الثنائية ومتعددة الأطراف توسيع نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل العمال المهاجرين وأسرهم في بلدان المنشأ وبلدان المقصد. كما ستوجه المشورة السياسية نحو تعزيز تغطية نظم إصابات العمل والامتنال لها بالتنسيق مع السياسات الوطنية الرامية إلى تعزيز السلامة والصحة المهنية.

٨٩. وستبنى قدرة الهيئات المكونة والمؤسسات الثلاثية، مثل المجالس الاقتصادية والاجتماعية والمجالس الاستشارية الثلاثية المعنية بالعمل، بغية إقامة نظم الضمان الاجتماعي الوطنية المستدامة والملائمة من الناحية الاقتصادية والمالية التي تشمل أراضي الحماية الاجتماعية الكاملة. كما ستعد منظمة العمل الدولية الهيئات الثلاثية لإدارة العواقب الاجتماعية والاقتصادية الناجمة عن الأزمات من خلال نظم رشيدة للضمان الاجتماعي. وسيجري تحسين برامج التدريب الجامعية والإقليمية وبرامج التدريب عن بعد بالشراكة مع مركز تورينو والمعهد الدولي للدراسات العمالية وجامعة العمل العالمية.

٩٠. وبحلول نهاية فترة السنتين، سيكون بحوزة حوالي ٨٠ دولة عضواً معلومات إحصائية شاملة تسمح برصد أداء نظم الضمان الاجتماعي لديها على المستوى الوطني. وستكون ٢٠ دولة عضواً أخرى قد استفادت من مساعدة منظمة العمل الدولية المباشرة لوضع أراضي أو نظم الحماية الاجتماعية الوطنية لديها وتشغيلها.

المؤشرات

المؤشر ١-٤: عدد الدول الأعضاء التي تقوم بتحسين قاعدة المعارف والمعلومات بشأن تغطية وأداء نظام الضمان الاجتماعي لديها، بدعم من منظمة العمل الدولية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيار التالي لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ إتاحة المعلومات المصنفة حسب نوع الجنس بشأن تغطية السكان و/أو النفقات على الأقل في خمس فئات من فئات الإعانات العشر (تسع فئات محددة في الاتفاقية رقم ١٠٢، بالإضافة إلى دعم الدخل فيما يتعلق بالمساعدة الاجتماعية العامة) في البلد، وإتاحة الوصول إليها من خلال استقصاء الضمان الاجتماعي/ قاعدة البيانات و/أو منصة معارف المنظمة القائمة على الإنترنت بشأن توسيع نطاق الضمان الاجتماعي.	
خط الأساس	الهدف
٥٠ دولة عضواً (المعلومات بشأنها متاحة منذ ٢٠٠٨)	١٠ دول أعضاء، ٣ منها في أفريقيا، و٣ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٣ في أوروبا وآسيا الوسطى

المؤشر ٢-٤: عدد الدول الأعضاء التي تضع سياسات تحسن تغطية الضمان الاجتماعي، لاسيما تلك الخاصة بالمجموعات المستبعدة، بدعم من منظمة العمل الدولية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ وضع خطة لتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي، كما هو موثق في كتاب أبيض أو خطة التنمية الوطنية أو التشريع أو اللوائح الحكومية أو التنفيذ القائم فعلاً لنظام الضمان الاجتماعي. ■ تعالج هذه الخطة تحديداً تغطية المجموعات المستبعدة في فئة واحدة على الأقل من فئات الإعانات العشر. ■ يشمل وضع التوصيات السياسية لمنظمة العمل الدولية لصالح الحكومات، مشاورات مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.	
خط الأساس	الهدف
٣ دول أعضاء	١٢ دولة عضواً، ٤ منها في أفريقيا، و٢ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و٣ في آسيا والمحيط الهادئ، و١ في أوروبا وآسيا الوسطى

المؤشر ٣-٤: عدد الدول الأعضاء التي تحسّن الإطار القانوني والإدارة العامة والمالية و/أو الإدارة الثلاثية للضمان الاجتماعي بما يتمشى مع معايير العمل الدولية، بدعم من منظمة العمل الدولية

القياس

يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديدة بالذكر:

- اعتماد تشريع يهدف إلى تحسين أداء أو إدارة أو تنظيم نظام ضمان اجتماعي أو نظام وطني بما يتمشى مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية المحدثة والمعنية بالضمان الاجتماعي.
- تقرير عن الميزنة الإكتوارية أو الاجتماعية يهدف إلى تحسين الاستدامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي، يقدم ويوافق عليه من جانب نظام للضمان الاجتماعي أو وكالة حكومية، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.
- استخدام مجموعة من الخبراء في الضمان الاجتماعي المدربين في إطار برنامج لبناء القدرات موضوع بموجب مذكرة تفاهم مع منظمة العمل الدولية، في وكالات حكومية للضمان الاجتماعي أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أو المؤسسات الأكاديمية ذات الصلة بالضمان الاجتماعي.

خط الأساس	الهدف
٨ دول أعضاء	٨ دول أعضاء، ٢ منها في أفريقيا، و ٢ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ١ في آسيا والمحيط الهادئ، و ٢ في أوروبا وآسيا الوسطى

الميزانية الاستراتيجية

٤- الضمان الاجتماعي: يتاح لعدد أكبر من الناس فرص الحصول على إعانات ضمان اجتماعي أفضل إدارة وأكثر مساواة بين الجنسين	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)
	43 109 473	13 090 000

النتيجة ٥: يتمتع النساء والرجال بظروف عمل محسنة وأكثر إنصافاً

الاستراتيجية

□ الهدف الاستراتيجي ومجال التركيز

٩٣. إن هدف الاستراتيجية هو تعزيز قدرات الدول الأعضاء على وضع سياسات بشأن الأجور والمكاسب ووقت العمل وظروف العمل الأخرى التي تضمن مستويات معيشية لائقة وحماية مناسبة للعمال.

٩٤. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ستركز الاستراتيجية على تعزيز القدرات الوطنية من أجل:

- تصميم وتنفيذ ورصد سياسات الأجور، بما فيها السياسات التي تغطي تحديد الأجور والحد الأدنى للأجور، في جميع القطاعات؛

- معالجة الاستضعاف في العمل مع إيلاء اهتمام خاص للعمال المنزليين والعمال في المنشآت الصغيرة والمتوسطة. ومن شأن تيار العمل هذا أن يسهم في أنشطة أوسع لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق في الاقتصادات الريفية وغير المنظمة وبشأن الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

٩٥. والاستراتيجية متأصلة في قرار المؤتمر بشأن الجهود المبذولة لجعل العمل اللائق واقعاً بالنسبة إلى العمال المنزليين في

كافة أنحاء العالم (٢٠١١) واستنتاجات اجتماع الخبراء الثلاثي بشأن ترتيبات وقت العمل (٢٠١١) ومعايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة، لا سيما اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١) واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) واتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩).

□ وسائل العمل والدعم لصالح الهيئات المكونة

٩٦. خلال فترة السنتين، ستوجه المساعدة المباشرة لمنظمة العمل الدولية وخدماتها الاستشارية نحو تحقيق نتائج تستحق الذكر في ما لا يقل عن ١٧ دولة عضواً.

٩٧. وستعزز منظمة العمل الدولية الأنشطة التحليلية المستندة إلى الأدلة بشأن سياسات الأجور واتجاهاتها. وستجمع الطبعة الجديدة من تقرير *الأجور في العالم* وتحلل بيانات وردت من أكثر من ١٢٠ بلداً وستقدم استعراضاً للأنهج التي تراعي الإنتاجية في تحديد الأجور. وستتناول تقرير عالمي يركز في مناه على السياسات بشأن الحد الأدنى للأجور، مسائل تغطية الحد الأدنى للأجور ومستوياتها وتكيفاتها وامثالها وأثرها، فضلاً عن المسائل المرتبطة بالإطار المؤسسي والحوار الاجتماعي. وعلى المستوى القطري، سينصب التركيز على تعزيز قدرات المكاتب الإحصائية على جمع البيانات وعلى مساعدة المجالس الثلاثية المعنية بالأجور بشأن تحديد الأجور وتكييفها وتقديم مبادرات

٩٩. وبالإضافة إلى ذلك، سيتم الاضطلاع بتحليلات ترمي إلى تحسين إدراك العلاقات القائمة بين مختلف جوانب حماية العمال والسياسات والنتائج الأخرى. وسيشمل ذلك تحليلاً متكاملاً للتشريعات والاتجاهات في مجالات ظروف العمل والضمان الاجتماعي والحقوق والمبادئ الأساسية في العمل والسلامة والصحة المهنية وحماية العمالة في اقتصادات متقدمة وناشئة مختارة. وسيمهد هذا العمل السبيل لتأكيد وظيفة منظمة العمل الدولية باعتبارها مرصداً معنياً بحماية العمال، يزود الهيئات المكونة بمعلومات مقارنة موثوق بها ويمكن الحصول عليها من أجل الحوار السياسي.

□ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٠٠. ستساهم الأعمال التحليلية والأعمال الجارية على المستوى القطري مساهمة مباشرة في تحسين المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في سوق العمل على النحو المشمول في سلسلة من ظروف العمل، تشمل الأجور ووقت العمل. وستركز مساعدة منظمة العمل الدولية التقنية بشأن حماية الأمومة على تصميم النظم التي تتيح للنساء العاملات ذات الدخل المنخفض الاستفادة من الإعانات المتعلقة بالأمومة في سياق أرضيات الحماية الاجتماعية. وسيولى اهتمام خاص بالفوارق في الأجور بين الجنسين في التقارير التحليلية العالمية الرئيسية في فترة السنتين.

□ الشراكات

١٠١. ستعزز منظمة العمل الدولية توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢) من خلال شبكة شركائها المعنية بصحة الأم وحماية الأمومة، بما فيها منظمة الصحة العالمية ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة والبنك الدولي. وستواصل تعاونها مع المفوضية الأوروبية في إنجاز مشاريع البحوث بشأن الأجور وظروف العمل وجودة الوظائف في أوروبا، إضافة إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل إكفاء الوعي بحقوق العمال المنزليين. وستكفل منظمة العمل الدولية مراعاة التوصيات الصادرة عن هيئات الأمم المتحدة الناشئة عن معاهدة حقوق الإنسان للتهج ومبادئ منظمة العمل الدولية بشأن ظروف العمل.

لتمكين أصحاب المصلحة من رصد آثار الحد الأدنى للأجور. وسيعزز التعاون مع مركز تورينو من خلال تصميم دورات تدريبية بشأن الأجور لفئات مستهدفة معينة حسب الطلب، بما في ذلك دورة تدريبية مخصصة لأعضاء المجالس المعنية بالأجور.

٩٨. وستشمل الجهود المبذولة لمعالجة الاستضعاف في العمل عدة مجالات من مجالات السياسة وميادين متعددة من ميادين اختصاص منظمة العمل الدولية. وسيركز العمل تحديداً على ما يلي:

- العمال المنزليون: وضعت منظمة العمل الدولية مجموعة من رزم الموارد السياسية التي تزود الهيئات المكونة بالمعلومات التحليلية بشأن السياسات الفعالة لتحسين ظروف عمل العمال المنزليين. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، سيستمر تطبيق هذه الرزم لدعم المبادرات على الصعيد القطري. كما سيجري توسيع نطاقها لتغطي توسيع نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل العمال المنزليين وحماية العمال المنزليين المهاجرين. وسيركز دعم منظمة العمل الدولية للهيئات المكونة الوطنية على تصميم وتنفيذ السياسات والقوانين والتدابير الأخرى المتخذة لتحسين حماية هؤلاء العمال، بما يتماشى مع الاتفاقية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠١. وسيجمع عمل منظمة العمل الدولية بشأن هذه المسألة جوانب متعددة، بما في ذلك الأجور ووقت العمل والضمان الاجتماعي وآليات الامتثال وتنظيم العمال المنزليين وأصحاب عملهم.

- العمال في المنشآت الصغيرة والمتوسطة: ستوفر منظمة العمل الدولية أيضاً تحليلات وبيانات جديدة (استناداً إلى الدراسات الاستقصائية الجديدة للمنشآت) لاختبار استراتيجية متكاملة اختباراً تجريبياً لصالح المنشآت الصغيرة والمتوسطة، تربط بين تحسينات ظروف العمل، على سبيل المثال ترتيبات وقت العمل الابتكارية، وبين الإنتاجية العليا. وستقدم المساعدة إلى الهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية لتطبيق تلك الاستراتيجية في بلدان مختارة. وسينصب التركيز على التدخلات التي من شأنها أن تيسر تحول وحدات العمالة والاقتصاد غير المنظمة إلى وحدات منظمة.

المؤشرات

المؤشر ١-٥: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة الثلاثية، بدعم من منظمة العمل الدولية، باعتماد سياسات أو تنفيذ استراتيجيات من أجل النهوض بظروف العمل المحسنة أو الأكثر إنصافاً، لاسيما بالنسبة إلى العمال الأكثر استضعافاً

القياس

يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:

- تعتمد الهيئات المكونة الثلاثية خطة عمل وطنية تغطي الأولويات الرئيسية المتعلقة بظروف العمل، بما في ذلك بالنسبة إلى العمال الأكثر استضعافاً.
- اعتماد تشريعات أو لوائح أو سياسات أو برامج وطنية أو قطاعية جديدة أو منقحة لتحسين ظروف العمل، بما في ذلك بالنسبة إلى العمال الأكثر استضعافاً، في مجال أو أكثر من المجالات التالية: حماية الأمومة والتوفيق بين العمل والأسرة والعمل المنزلي وأوقات العمل وتنظيم العمل.
- قيام هيئة أو أكثر من الهيئات المكونة الثلاثية بإطلاق حملة لنشر المعلومات أو التوعية بشأن تحسين ظروف العمل، في مجال أو أكثر من المجالات التالية: حماية الأمومة والتوفيق بين العمل والأسرة والعمل المنزلي وأوقات العمل وتنظيم العمل.
- قيام هيئة أو أكثر من الهيئات المكونة الثلاثية بتنفيذ استراتيجية تدريب لتحسين ظروف العمل، في مجال أو أكثر من المجالات التالية: حماية الأمومة والتوفيق بين العمل والأسرة والعمل المنزلي وأوقات العمل وتنظيم العمل.

خط الأساس

٥ دول أعضاء

الهدف

١٠ دول أعضاء، ١ منها في أفريقيا، ٣ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٢ في آسيا والمحيط الهادئ، و ٣ في أوروبا وآسيا الوسطى

المؤشر ٢-٥: عدد الدول الأعضاء التي تعزز، بدعم من منظمة العمل الدولية، قدراتها المؤسسية لتنفيذ سياسات سليمة للأجور

القياس

- يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:
- وضع أو تعزيز آلية رصد وجمع البيانات المتعلقة بالأجور لتوسيع أو تحسين توافر البيانات بشأن متوسط الأجور أو حصص الأجور أو عدم المساواة في الأجور أو أية مؤشرات أجور جديدة أخرى.
 - اعتماد تشريعات أو لوائح أو سياسات من شأنها أن تحسن الحد الأدنى للأجور (على المستوى الوطني أو القطاعي) سواء حدده القانون أو المفاوضة الجماعية.
 - تنفيذ تدابير محددة من أجل تحسين تحديد الأجور سواء في القطاعين العام أو الخاص، من قبيل استحداث أو إنعاش هيئة ثلاثية على المستوى الوطني أو أي آلية تفاوض أخرى بشأن الأجور تعمل على مستويات مختلفة.
 - توظيف مجموعة من الأخصائيين في مجال الأجور، مدربين ضمن برنامج لبناء القدرات وضعت منظمة العمل الدولية، من قبل وزارة العمل، أو منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال أو المؤسسات الأكاديمية المعنية بمسائل سياسات الأجور.

خط الأساس

الهدف

٨ دول أعضاء، ٢ منها في أفريقيا، و ١ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ، و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى

٣ دول أعضاء

الميزانية الاستراتيجية

٥- ظروف العمل: يتمتع النساء والرجال بظروف عمل محسنة وأكثر إنصافاً	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)
	25 073 120	1 925 000

النتيجة ٦: العمال والمنشآت يستفيدون من تحسن ظروف السلامة والصحة في العمل

الاستراتيجية

□ هدف الاستراتيجية ومجال التركيز

١.٠٢. ستدعم الاستراتيجية الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في وضع السلامة والصحة المهنية في صلب السياسات الاجتماعية وسياسات العمل، مما يسهم في وجود منشآت منتجة ومستدامة. وستستجيب للاحتياجات والتحديات المتزايدة لأولويات السلامة والصحة المهنية في الحكومات وقطاع الأعمال والعمال، مع تعزيز حماية العمال كوسيلة لدعم استدامة المنشآت وإنتاجيتها. وستركز إجراءات منظمة العمل الدولية على المنشآت الصغيرة والمتوسطة من خلال التدخلات الفعالة على مستوى المنشأة لأن العمال يتعرضون للاستضعاف والمخاطر تعرضاً حاداً في المنشآت التي تعاني من الإمكانيات المحدودة في الوصول إلى نظم السلامة والصحة المهنية وقلة الشركاء الاجتماعيين المنظمين.

١.٠٣. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ستركز الاستراتيجية على ما يلي:

- التدخلات الرامية إلى زيادة الكفاءات الوطنية بين الهيئات المكونة، مع ترسيخ النظم الوطنية للسلامة والصحة المهنية وتحسين الإدارة السديدة؛

- الدعم للهيئات المكونة في تنفيذ تدابير السلامة والصحة المهنية في مكان العمل، وتحديد تعزيز الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، بغية التأكد من اتساق المنشآت بالاستدامة والإنتاجية في الوقت الذي تنعم فيه صحة العمال وسلامتهم بالحماية.

١.٠٤. وتستند هذه الاستراتيجية إلى التهجج الواردة في الاستراتيجية العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية وإعلان سيول بشأن السلامة والصحة في العمل. وسيكمل تحليل من تحليلات الاتجاهات العالمية للسلامة والصحة المهنية تنفيذ خطة العمل (٢٠١٠-٢٠١٦). وسيوجه تركيز خاص نحو إقليمي أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ نظراً إلى أن العديد من بلدان هذين الإقليمين استهلت برامج وسياسات وطنية للسلامة والصحة المهنية في فترة السنتين السابقة وستحتاج إلى دعم من أجل تنفيذها تنفيذاً فعالاً.

□ وسائل العمل والدعم لصالح الهيئات المكونة

- ١.٠٥. ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة من خلال:
 - نشر قاعدة البيانات القانونية للسلامة والصحة المهنية، التي استحدثت في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ والتي تتيح الوصول إلى التشريعات المقارنة للسلامة والصحة المهنية في جميع أنحاء العالم؛

بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة من خلال الآليات المحلية لتقديم السلامة والصحة المهنيين، من قبيل موظفي شؤون السلامة ولجان السلامة والصحة المهنيين وبرامج التدريب التي تقدمها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومؤسسات التدريب المهني من أجل ضمان استدامة السلامة والصحة المهنيين.

□ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٠٨. ستستخدم المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن تعميم مراعاة البعد الجنساني في السلامة والصحة المهنيين في المشورة السياسية والتدريب لمساعدة واضعي السياسات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على معالجة الفوارق القائمة بين المرأة والرجل في السلامة والصحة المهنيين، بما فيها الحاجة إلى تحليل المخاطر في المهن التي يهيمن عليها الرجال والنساء على حد سواء. كما ستطبق المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية في مبادرات إشراك المرأة والرجل على قدم المساواة في اتخاذ القرارات بشأن السلامة والصحة المهنيين ووضع بيانات مصنفة حسب الجنس.

□ الشراكات

١٠٩. ستدخل منظمة العمل الدولية في شراكة مع المنظمات التالية من أجل النهوض بالسلامة والصحة المهنيين: منظمة الصحة العالمية (فيما يتعلق بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة والأمراض المتصلة بالسحار السليكوني والاسبستوس ومعايير تشخيص الأمراض المهنية والسلامة الكيميائية)؛ المنظمة البحرية الدولية (تحويل عمليات تفكيك السفن غير المنظمة إلى منشآت صغيرة ومتوسطة منتظمة)؛ الوكالة الدولية للطاقة الذرية (تطبيق معايير السلامة الدولية المشتركة بشأن الوقاية من الإشعاع وأمان المصادر المشعة، في مكان العمل).

١١٠. وسيركز التعاون مع المنظمات الإقليمية من قبيل شبكة رابطة دول جنوب شرق آسيا للسلامة والصحة المهنيين والوكالة الأوروبية للسلامة والصحة المهنيين والرابطة الأفريقية للوقاية من المخاطر المهنية، على الاحتياجات الطارئة للسلامة والصحة المهنيين. وستشكل الرابطة الدولية للضمان الاجتماعي شريكاً هاماً لإعداد المؤتمر العالمي العشرين المعني بالسلامة والصحة في العمل في عام ٢٠١٤. وستستكمل المعايير الرقمية الجديدة المتعلقة بالتصنيف الدولي لمنظمة العمل الدولية لتصوير داء التعب الرئوي بالتعاون مع المعهد الوطني للسلامة والصحة المهنيين في الولايات المتحدة.

- تحليل الاتجاهات الإقليمية والوطنية للسلامة والصحة المهنيين والتحديات العالمية معززة بحملات التوعية في المؤتمر العالمي بشأن السلامة والصحة في العمل ومن خلال اليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل؛
- تعزيز العلاقة بين السلامة والصحة المهنيين والإنتاجية؛
- القيام ببحوث من أجل تحسين حماية العمال الذين يزاولون أشكال العمل غير المقبولة.

١٠٦. وستستمر الخدمات الاستشارية بشأن النظم والبرامج الوطنية للسلامة والصحة المهنيين مع تركيز خاص على المخاطر بالغة التأثير التي تهدد السلامة والصحة المهنيين، من قبيل الحرائق والسلامة في قطاع التشييد والمواد الكيميائية والأمراض المتصلة بالسحار السليكوني والاسبستوس والاضطرابات النفسية والاجتماعية. وستركز أنشطة منظمة العمل الدولية على: تعزيز الآليات الكفيلة بضمان الامتثال للقوانين واللوائح الوطنية، بما فيها نظم التفتيش؛ وضع أدوات تشدد على آليات الحوار الاجتماعي بشأن السلامة والصحة المهنيين؛ تحسين النظم الوطنية لتسجيل الحوادث والأمراض المهنية والإخطار بها لتخفيف العبء على نظم إصابات العمل بواسطة تحديث القوائم الوطنية بالأمراض المهنية؛ تنمية قدرات التشخيص والتقدير. وسيزداد تعزيز ذلك من خلال إدماج أولويات السلامة والصحة المهنيين في البرامج القطرية للعمل اللائق، ومن خلال مبادرات إدارة المعارف لدعم جهود تحسين موقع السلامة والصحة المهنيين في البرامج الوطنية.

١٠٧. وسيستمر الدعم للهيئات المكونة بهدف التنفيذ الفعلي لتدابير السلامة والصحة المهنيين في مكان العمل. وسيحقق ذلك من خلال التطبيق الواسع لأدوات منظمة العمل الدولية العملية لتحسين السلامة والصحة المهنيين في المنشآت، لا سيما المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنيين (ILO-OSH 2001). وسيستعان بمنهجيات التدريب العملية مثل "تحسين العمل في المنشآت الصغيرة" و"تحسين العمل في تنمية الجوار"، لتحسين السلامة والصحة المهنيين والإنتاجية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والحيازات الزراعية الصغيرة على التوالي. وستوفر الإرشادات بشأن اللجان المشتركة المعنية بالسلامة والصحة المهنيين في مكان العمل وأدوات إدارة الخطر والتدابير الرامية إلى النهوض بالمستوى الصحي والرفاه الشخصي والصحة النفسية في العمل. وسيجري إعداد دراسات وتقارير بشأن تكاليف وفوائد تدخلات السلامة والصحة المهنيين وأثرها على الإنتاجية. وسيجري تحديد التدخلات المعنية

المؤشرات

المؤشر ١-٦: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد، بدعم من منظمة العمل الدولية، سياسات وبرامج رامية إلى تشجيع تحسين السلامة والصحة في العمل	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ اعتمدت الدولة العضو تشريعاً أو مواصفة بيانية وطنية أو قطاعية أو سياسة أو برنامجاً، يرمي إلى تحسين ظروف السلامة والصحة المهنيين، بما يتماشى مع معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين وبفتقش العمل، ولاسيما الاتفاقيات رقم ٨١ ورقم ١٢٩ ورقم ١٥٥ ورقم ١٨٧. ■ وضع قوانين أو مواصفات بيانية أو سياسات أو برامج بالاستناد إلى المشاورة الثلاثية، كما توثقها بيانات الرأي الخطية للشركاء الاجتماعيين أو سجلات مشاركتهم في آليات ثلاثية وطنية بهدف تطوير السلامة والصحة المهنيين.	
خط الأساس	الهدف
١٣ دولة عضواً على صعيد ٤ أقاليم	١٠ دول أعضاء، ٣ منها في أفريقيا، و ٢ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٢ في آسيا والمحيط الهادئ، و ٢ في أوروبا وآسيا الوسطى

المؤشر ٦-٢: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة الثلاثية، بدعم من منظمة العمل الدولية، بتنفيذ برامج رامية إلى تشجيع تحسين السلامة والصحة في العمل

القياس

- يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:
- أدرجت الدولة العضو شواغل السلامة والصحة المهنية في أطر إنمائية وطنية أو وثائق سياسة وطنية مشابهة.
 - إنشاء أو إنعاش آلية ثلاثية وطنية للسلامة والصحة المهنية بحيث تعمل بشكل فعال (أي تجتمع بشكل منتظم وتقدم توصيات إلى الحكومة).
 - قيام الحكومة أو منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال بتصميم وتنفيذ استراتيجيات تتعلق بنشر المعلومات والتوعية والتدريب بشأن السلامة والصحة المهنية، للمساعدة على تنفيذ برامج تستهدف تحسين ظروف السلامة والصحة المهنية، كما هو موثق في الجدول الزمني للأنشطة والميزانية المخصصة لها والتقارير عنها.
 - تضطلع خدمات تفتيش العمل بعمليات تفتيش فعالة وناجعة لضمان تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية، كما هو موثق من خلال البيانات المقدمة في التقارير السنوية.
 - إنشاء سجل يتضمن تحليلات وبيانات مصنفة حسب نوع الجنس تتعلق بالحوادث والأمراض المهنية، أو تحديثه والمحافظة عليه على المستوى الوطني من جانب الهيئة المختصة.

خط الأساس	الهدف
٥ دول أعضاء في إقليمين	١٠ دول أعضاء، ١ منها في أفريقيا، و٣ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٢ في آسيا والمحيط الهادئ، و٣ في أوروبا وآسيا الوسطى

الميزانية الاستراتيجية

٦- السلامة والصحة المهنية: العمال والمنشآت يستفيدون من تحسين ظروف السلامة والصحة في العمل	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)
	37 422 914	3 850 000

النتيجة ٧: يتمتع عدد أكبر من العمال المهاجرين بالحماية وبفرص الحصول على العمالة المنتجة والعمل اللائق

الاستراتيجية

□ الهدف الاستراتيجي ومجال التركيز

١١١. تهدف الاستراتيجية إلى تعزيز قدرات الدول الأعضاء على وضع سياسات متسقة تتعلق بهجرة اليد العاملة وتكفل التأثر بين الإدارة السديدة للهجرة الدولية لليد العاملة وسياسات العمالة ومؤسسات سوق العمل. وستتناول القوى الدينامية المتغيرة للهجرة الدولية لليد العاملة وأوجه الضعف المتأصلة، التي تنزع إلى التسبب في اختلالات في سوق العمل وتزايد عدم المساواة تزايداً واسع النطاق. وتحقيقاً لهذه الغاية، ستعزز حماية العمال المهاجرين والمساواة في المعاملة.

١١٢. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ستسعى الاستراتيجية إلى النهوض بحماية العمال المهاجرين من أشكال العمل غير المقبولة من خلال:

- سياسات فعالة لحماية العمال المهاجرين الأكثر استضعافاً في القطاعات الاقتصادية التي تنسم بحضور قوي لليد العاملة الأجنبية؛
- إدارة محسنة لحراك اليد العاملة على المستويين الإقليمي وشبه الإقليمي، من خلال حوار ثلاثي معزز.

١١٣. وتسترشد هذه الاستراتيجية بإطار عمل منظمة العمل الدولية المتعدد الأطراف لهجرة اليد العاملة (٢٠٠٦) ومعايير العمل الدولية ذات الصلة، وستساهم في متابعة الحوار رفيع المستوى بشأن الهجرة الدولية والتنمية (٢٠١٣). ويسمح الهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية في ضلوع الشركاء الاجتماعيين ضلوعاً نشطاً في وضع السياسات وتنفيذها.

□ وسائل العمل والدعم لصالح الهيئات المكونة

١١٤. ستركز الجهود على القطاعات التي تشهد نسبة عالية من العمال المهاجرين والعمال المهاجرين ذوي المهارات الضعيفة والمتوسطة، المعرضين لخطر التمييز وأشكال العمل غير المقبولة. وبغية الاستجابة لطلبات الهيئات المكونة بوجود قاعدة معارف معززة، واستناداً إلى منهجية تقييم السياسات التي وضعت في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، ستحدد منظمة العمل الدولية درجة المشاركة الثلاثية وشكلها في تصميم نظم هجرة اليد العاملة وتنفيذها، بما في ذلك النظم المتعلقة بممارسات التوظيف والإدماج (إعادة الإدماج)، في ممرات هجرة مختارة (دول جنوب وجنوب شرق آسيا - دول الخليج؛ آسيا الوسطى - أوروبا؛ فيما بين البلدان الأفريقية؛ داخل أمريكا اللاتينية). وسينصب التركيز على تقييم أثر هذه السياسات بحيث يتوقع أن تؤثر الممارسات الجيدة في ما لا يقل عن عشرة بلدان في مجالات مختارة من قبيل

منظمة العمل الدولية ومنظمات المجتمع المدني ومنظمة الأمم المتحدة ومنظمات دولية أخرى. وسيركز تدريب منظمة العمل الدولية على ما يلي: (أ) بالنسبة إلى نقابات العمال، تنظيم العمال المهاجرين وتمثيلهم؛ (ب) بالنسبة إلى أصحاب العمل، مزايا المساواة في المعاملة وقدرات التنظيم الذاتي المعززة؛ (ج) بالنسبة إلى الحكومات، تصميم تشريعات الحماية وإنفاذها.

□ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١١٧. ستعزز المساواة بين الجنسين في صفوف المهاجرين من خلال الإدماج المنهجي للشواغل المتعلقة بالجنسين في جميع الإجراءات والأدوات والمبادئ التوجيهية، استناداً إلى تحليلات البيانات المصنفة حسب الجنس من أجل تحقيق فهم أفضل للآثار المتباينة والتمييزية في أحيان كثيرة للتشريعات والسياسات والبرامج. وستتناول تركيز التقييمات السياسية المستندة إلى النشاط المهني والصناعة، العلاقة القائمة بين خصائص القوة العاملة وحماية العمل المرتبطة بها. وستركز الجهود التشجيعية على وضع المساواة بين الجنسين في جدول أعمال المناقشات المتعلقة بالهجرة على المستوى الإقليمي، من خلال ضمان التمثيل والمشاركة المتكافئين للمرأة والرجل في منديات ومناقشات التكامل الإقليمية وأنشطة بناء القدرات.

□ الشراكات

١١٨. في إطار متابعة الحوار رفيع المستوى لعام ٢٠١٣ بشأن الهجرة والتنمية على الصعيد الدولي، ستواصل منظمة العمل الدولية العمل على المستويين العالمي والوطني مع أعضاء فريق الهجرة العالمي (الذي يتوقع أن تترأسه منظمة العمل الدولية اعتباراً من عام ٢٠١٤) والأوساط المعنية بالبحث والسياسة، فضلاً عن المجتمع المدني لتشجيع النهج القائم على الحقوق ومنظور العمل ودور الشركاء الاجتماعيين والحوار الاجتماعي في برنامج الهجرة. وستواصل الشراكات مع المنظمات الدولية الرئيسية، بما فيها المنظمة الدولية للهجرة، لتطوير علاقات تعاون استراتيجي أوثق ولزيادة الموارد الخارجة عن الميزانية.

ظروف عمل العمال المهاجرين وقابلية استخدامهم وتنمية المهارات والحصول على الحماية الاجتماعية في إطار النظم المختلفة. كما سيجري توثيق دور تفتيش العمل في كفالة حماية العمال المهاجرين. وستساهم هذه المعلومات والتحليلات في وضع الأدوات والمنهجيات الملائمة لتنوير المبادرات السياسية، مع التركيز على عدم التمييز فيما يتعلق بالعمل والحماية الاجتماعية. كما ستساهم في العمل التحليلي لتعزيز الاتساق بين الهجرة وسياسات العمالة، وستوفر معلومات مفيدة يسترشد بها في وضع خلاصة وافية للممارسات الجيدة بشأن السياسات والممارسات الوطنية. وستقدم منظمة العمل الدولية المساعدة لبلد واحد على الأقل من بلدان ممرات الهجرة المختارة لتعزيز قدرات الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على تصميم و/أو تنفيذ سياسات هجرة اليد العاملة تنفيذاً فعالاً.

١١٥. وستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في منطقتين على الأقل من مناطق الإدماج الإقليمية، من قبيل الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي وجماعة شرق أفريقيا والسوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي ورابطة دول جنوب شرق آسيا، في النهوض نهوضاً منتظماً بعملية التنقل عبر الحدود وحماية العمال وتلبية احتياجات سوق العمل تلبية فعالة. وسيجري تشجيع إقامة منديات ثلاثية لتعزيز الحوار بشأن هجرة اليد العاملة والتبادل والتعاون بين الهيئات المكونة والجهات صاحبة المصلحة الرئيسية الأخرى. وستطبق الأدوات القائمة من أجل تحسين الاعتراف بالمؤهلات المهنية والمهارات، فضلاً عن تنسيق نظم الضمان الاجتماعي بغية تقديم حماية أفضل للعمال المهاجرين.

١١٦. وستوفر المشورة المستهدفة من خلال حافظة تعاون تقني موسعة، تشمل الطابع متعدد التخصصات لهجرة اليد العاملة. وسيستمر الاضطلاع بتنمية القدرات والدورات التدريبية بالتعاون الوثيق مع مركز نورينو، من خلال دورات تدريبية جامعية موحدة ودورات متخصصة على المستويين القطري وشبه الإقليمي. وستظل أكاديمية هجرة اليد العاملة السنوية التي تستغرق أسبوعين حدثاً هاماً يجمع بين الهيئات المكونة في

المؤشرات

المؤشر ١-٧: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد، بدعم من منظمة العمل الدولية، سياسات بشأن هجرة اليد العاملة تراعي قضايا الجنسين من أجل حماية العمال المهاجرين بما يعكس الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية وأحكام معايير العمل الدولية ذات الصلة

القياس

- يجب أن تستوفي النتائج معايير على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:
- وضع سياسة تستجيب لقضايا الجنسين لتحسين حماية العمال المهاجرين، كما هو موثق من خلال تشريع أو خطة إنمائية وطنية أو لوائح حكومية أو اتفاق/ مذكرة تفاهم ثنائية الأطراف موقعة بين بلد المنشأ وبلد المقصد.
 - تعالج السياسة المعنية على الخصوص، على الأقل أحد المجالات التالية: زيادة المساواة في المعاملة وعدم التمييز ضد العمال المهاجرين في مكان العمل؛ التوظيف الآمن للعمال المهاجرين؛ الإدماج في أماكن عمل بلد المقصد ومجتمعاته؛ توسيع تغطية الضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين؛ توسيع وتحسين التغطية التي توفرها خدمات تفتيش العمل في أماكن العمل حيث يستخدم العمال المهاجرون؛ الإجراءات الرامية إلى تجنب العمال المهاجرين خطر الوقوع في برائن الاتجار بالبشر والعمل الجبري.
 - تطوير أو إنعاش القدرات الوزارية أو المشتركة بين الوزارات لإدارة هجرة اليد العاملة و/أو آلية ثلاثية وطنية مسؤولة عن رصد تنفيذ السياسة، كما هو موثق من خلال بيانات الاجتماعات المتكررة.
 - إنشاء أو تطوير آلية وطنية لجمع ورصد بيانات محدثة مصنفة حسب نوع الجنس بشأن العمال المهاجرين.

خط الأساس

الهدف

٨ دول أعضاء، ٣ منها في أفريقيا، و ١ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ١ في آسيا والمحيط الهادئ، و ٢ في أوروبا وآسيا الوسطى

٣ دول أعضاء

المؤشر ٧-٢: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد، بدعم من منظمة العمل الدولية، سياسات وممارسات بشأن هجرة اليد العاملة تراعي قضايا الجنسين وتعكس الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية من أجل النهوض بالعمالة المنتجة والعمل اللائق للعمال المهاجرين

القياس

يجب أن تستوفي النتائج على الأقل معيارين من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:

- وضع سياسة أو برنامج وطني يستجيب لقضايا الجنسين لتحسين حصول العمال المهاجرين على العمالة المنتجة والعمل اللائق، كما هو موثق من خلال خطة إنمائية وطنية أو خطط أو برامج إنمائية محلية أو إقليمية أو قوانين عمل وطنية تطبق على العمال المهاجرين أو قوانين وسياسات إدماج.
- تعالج السياسة أو البرنامج بالتحديد مجالاً واحداً على الأقل من المجالات التالية: تنمية المهارات والتدريب؛ الوقاية من الاستغلال عن المهارات؛ الاعتراف بالشهادات والمهارات؛ هجرة الأدمغة؛ التوفيق بين تدفقات التحويلات و/أو استخدامها المنتج؛ الصلة بين التحويلات والمؤسسات المالية المسؤولة اجتماعياً؛ العمالة المنتجة للعمال المهاجرين لدى عودتهم؛ الصلة بين سياسة الهجرة والاستجابة لاحتياجات سوق العمل.
- تطوير أو إنعاش القدرات المؤسسية الحكومية على إدارة سياسة هجرة اليد العاملة، لاسيما إدارات تفتيش العمل الفعالة من أجل رصد ظروف العمل اللائق في مكان العمل في بلدان المقصد.
- تطوير أو إنعاش القدرات المؤسسية الحكومية على إدارة السياسات أو البرامج المعنية بالمهاجرين العائدين، لا سيما إدارات الاستخدام الفعالة للتوجيه المهني والتوظيف وإعادة الإدماج في سوق العمل.

خط الأساس	الهدف
٣ دول أعضاء	٩ دول أعضاء، ٢ منها في أفريقيا، و ٢ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ، و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى

الميزانية الاستراتيجية

٧- هجرة اليد العاملة: يتمتع عدد أكبر من العمال المهاجرين بالحماية وبفرص الحصول على العمالة المنتجة والعمل اللائق	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)
	15 723 226	11 550 000

النتيجة ٨: عالم العمل يتصدى على نحو فعال لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز

الاستراتيجية

□ الهدف الاستراتيجي ومجال التركيز

١١٩. يتمثل الهدف العام للاستراتيجية في دعم الهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية فيما تبذله من جهود رامية إلى تعزيز ومواصلة الإجراءات الفعالة المتخذة لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في عالم العمل ومن خلاله.

١٢٠. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ستركز الاستراتيجية على ما يلي:

- منع حدوث حالات إصابة جديدة بفيروس نقص المناعة البشرية بين العمال في القطاعات عالية المخاطر حيث يحتمل أن تزيد ظروف العمل والتمييز من خطر الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية؛
- توسيع نطاق أراضيات الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المصابين أو المتأثرين بفيروس نقص المناعة البشرية.
- ١٢١. وسترکز منظمة العمل الدولية على: العمال في قطاعات مثل النقل والتعدين والتجارة والسياحة. وسيولى الاهتمام بوجه

خاص للمنشآت الصغيرة والمتوسطة والتعاونيات وللنساء والشباب العاملين فيها، بما أن المنشآت الصغيرة والمتوسطة غالباً ما تكون جزءاً من سلاسل توريد منشآت كبرى؛ الهدف الرئيسي لأنشطة منظمة العمل الدولية في فترة السنتين الماضية. وستشكل التعاونيات قناة أساسية من أجل تغطية العمال في البيئات الريفية والبيئات غير المنظمة. وستخصص الموارد للعمل مع عدد مختار من البلدان ضمن البلدان المضرورة بشدة في برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والتي يبلغ عددها ٣٨ بلداً يقع معظمها في أفريقيا وآسيا.

١٢٢. وتستند الاستراتيجية إلى توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠) وصكوك أخرى ذات صلة، بما فيها إعلان الأمم المتحدة السياسي لعام ٢٠١١ بشأن فيروس نقص المناعة البشرية ومتلازمة نقص المناعة المكتسبة (الإيدز). وتسترشد الاستراتيجية باستراتيجية منظمة العمل الدولية المنقحة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل، التي اعتمدها مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٢. وهي تشكل جزءاً من مساهمة منظمة العمل الدولية في الهدف المتفق عليه عالمياً، وهو "عدم وقوع إصابات جديدة بفيروس نقص المناعة البشرية وعدم التمييز وعدم وقوع وفيات ناجمة عن الإيدز".

□ وسائل العمل والدعم لصالح الهيئات المكونة

١٢٣. سيقدم الدعم بشأن منع حدوث إصابات جديدة والوصول إلى إعانات الحماية الاجتماعية، من خلال المشورة التقنية وبناء القدرات وأعمال الدعاية المشتركة من أجل الاستخدام الأمثل لقدرة الهيئات المكونة على تكرار الممارسات الجيدة الموثقة وتكييفها وزيادتها من خلال برامج تنفذ السياسات الوطنية و/أو القطاعية القائمة. وسيستند عمل منظمة العمل الدولية إلى نتائج الأعمال التحليلية التي ستجرى خلال الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ بشأن الممارسات الجيدة في التدخلات المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل وبشأن توسيع نظم الحماية الاجتماعية.

١٢٤. وسيوفر الدعم التقني والتدريب للهيئات المكونة من أجل تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم برامج مكان العمل القائمة على المنشآت الصغيرة والمتوسطة والتعاونيات. وسيتم الوصول إلى المنشآت الصغيرة والمتوسطة من خلال رابطات الصناعات المحلية أو سلاسل التوريد للمنشآت، في حين سيتم انتقاء التعاونيات أساساً في البيئات الريفية وغير المنظمة مع التركيز على التعاونيات التي توفر لها منظمة العمل الدولية الخبرة التقنية توفيراً متواصلًا. وستستخدم أدلة منظمة العمل الدولية وأدواتها القطاعية القائمة للتصدي للوصم والتمييز. وسيوجه التدريب التعاوني لصالح النساء والرجال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية أو المعرضين له بوجه خاص، بغية تحسين سبل عيشهم. وستعزز قدرات أصحاب المصلحة في تعاونيات ومنشآت صغيرة ومتوسطة مختارة في مجالات من قبيل البحث والتحليل وتوليد المعارف والإدارة وحشد الموارد والربط الشبكي وبناء الشراكات والحوار والمفاوضة الجماعية. كما ستعمل أنشطة التوعية على الترويج لاستراتيجية السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة للمساعدة على منع حدوث إصابات جديدة.

١٢٥. وستعزز منظمة العمل الدولية القدرة الوطنية للحكومات بهدف إنفاذ تشريعات عمل تقوم على أساس الوعي بفيروس نقص المناعة البشرية. وسيدرّب مفتشو العمل وقضاة العمل وممتحنو القانون على تعزيز الامتثال لسياسات وتشريعات عدم التمييز، بما فيها آليات تسوية المنازعات. وستعزز التوصية رقم ٢٠٠ من خلال إدماجها في الدورات التدريبية القائمة لصالح الهيئات المكونة، لا سيما بشأن معايير العمل الدولية. وسيجري وضع

وحدات تدريبية خاصة ومحددة الأهداف لتعزيز قدرات مؤسسات أرضية الحماية الاجتماعية على تحديد ومعالجة حالات الاستبعاد التمييزي. وستدعم أرضيات الحماية الاجتماعية القائمة على أساس الوعي بفيروس نقص المناعة البشرية من خلال حوار واسع النطاق وقائم على المشاركة يضم جميع أصحاب المصلحة المعنيين، بما في ذلك شركات التأمين.

□ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٢٦. سيوفر الدعم لوضع سياسات وبرامج تعالج الآثار المختلفة لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز على النساء والرجال والأقليات الجنسية. وسيبذل المزيد من الجهود لمعالجة العنف القائم على نوع الجنس والتمييز على أساس الحالة الصحية المرتبطة بفيروس نقص المناعة البشرية ونوع الجنس وغيرها من العقبات أمام الوصول إلى الحقوق والخدمات بصورة منصفة.

□ الشراكات

١٢٧. سيجري السعي إلى تحقيق فرص استراتيجية للعمل المشترك للتصدي لفيروس نقص المناعة البشرية باعتباره من قضايا مكان العمل على المستوى القطري مع أمانة برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والمشاركين في رعايته. ومن شأن عمليات الإبلاغ القائمة على الصعيد العالمي والمناقشات حول صياغة برنامج فترة ما بعد ٢٠١٥ بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، أن توفر الفرص للتشديد على أهمية مواجهة عالم العمل للوباء. وستواصل الشراكات ويوسع نطاقها مع الهيئات الإقليمية والمانحين وغيرهم من شركاء عالم العمل، بما في ذلك منظمات الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية. وسيعمل فريق المهمات المشترك بين الوكالات بقيادة منظمة العمل الدولية والمعني ببرامج مكان العمل وتعبئة القطاع الخاص، وهو يتألف من ٢٢ شريكاً مؤسسياً، على مواصلة توفير منصة من أجل توسيع نطاق الشراكات لرفع مستوى تصدي عالم العمل لفيروس نقص المناعة البشرية. وبوصف منظمة العمل الدولية رئيسة لجنة المنظمات المشاركة في رعاية برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز عام ٢٠١٥، فإنها ستسعى إلى تعزيز إدماج بُعد عالم العمل ضمن برنامج فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز لما بعد عام ٢٠١٥.

المؤشرات

المؤشر ٨-١: عدد الدول الأعضاء التي تضع، بدعم من منظمة العمل الدولية، سياسة وطنية ثلاثية لمكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، كجزء من الاستجابة الوطنية للإيدز	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج المعيار التالي لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ وضع سياسة وطنية ثلاثية لمكان العمل على أساس مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وعالم العمل (ستستخدم توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠) لإرشاد سياسات مكان العمل الثلاثية).	
خط الأساس	الهدف
١٤ دولة عضواً، ٧ منها في أفريقيا، و٥ في الأمريكتين، و٢ في أوروبا	٦ دول أعضاء، ٥ منها في أفريقيا، و١ في الأمريكتين

المؤشر ٨-٢: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة الثلاثية، بدعم من منظمة العمل الدولية، باتخاذ إجراءات فعالة لتنفيذ برامج فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في أماكن العمل

القياس

يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:

- وضع أو إطلاق برنامج يتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل خلال فترة السنتين في خمسة أماكن عمل على الأقل.
- إتمام وضع البرنامج من جانب لجنة ثنائية أو ثلاثية مكلفة بالمسائل المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل، وهو يدمج المبادئ العشرة الأساسية لمدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل ويتضمن تدابير محددة للتصدي لمسائل عدم التمييز والمساواة بين الجنسين وبيئة العمل الصحية والحوار الاجتماعي وعدم الخضوع لأي فحص وحماية الخصوصية.

خط الأساس	الهدف
٣٠ دولة عضواً، ١٠ منها في أفريقيا، و ١٣ في آسيا، و ٥ في الأمريكتين، و ٢ في أوروبا	٣٠ دولة عضواً، ١٦ منها في أفريقيا، و ٤ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٧ في آسيا والمحيط الهادئ، و ٢ في أوروبا وآسيا الوسطى

الميزانية الاستراتيجية

٨- فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز: عالم العمل يتصدى على نحو فعال لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)
	7 896 415	12 705 000

النتيجة ٩: يتمتع أصحاب العمل بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية

الاستراتيجية

والمنشآت المستدامة، لا سيما في سياق الإصلاحات التي توجيها الأزمة.

□ الهدف الاستراتيجي ومجال التركيز

١٢٨. يتمثل الهدف العام لاستراتيجية منظمة العمل الدولية هذه في تمكين منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال من أن تكون مفيدة من خلال الأنشطة والخدمات المستهدفة التي لا تستطيع المنشآت الأعضاء فيها توفيرها بنفسها. وتكمن قوة هذه المنظمات في طابعها التمثيلي وقدرتها على العمل كشبكات. وعندما تكون فعالة، فإنها تؤثر على تطوير بيئة مؤاتية من السياسات والمؤسسات والعلاقات والسلوكيات التي من شأنها أن تعزز تنمية القطاع الخاص، وبالتالي توفير الوظائف والمداخل اللازمة لرفع مستوى المعيشة. وتستند استراتيجية هذه النتيجة إلى ثلاثة أسس مترابطة: (١) تطوير القدرات المؤسسية؛ (٢) إدماج الأولويات السياسية للهيئات المكونة لأصحاب العمل في النتائج والبرامج الأخرى لمنظمة العمل الدولية؛ (٣) دعم هذه الهيئات المكونة في مختلف هيئات الإدارة الثلاثية وهيئات صنع السياسات في منظمة العمل الدولية.

١٢٩. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ستركز الاستراتيجية على تعزيز قدرات منظمات قطاع الأعمال ومنظمات أصحاب العمل على ما يلي:

- العمل باعتبارها منظمات تمثيلية ومتجاوبة تطبيق ممارسات الإدارة الحديثة وتوفير الخدمات الهامة والمفيدة لأعضائها؛
- المشاركة في وضع السياسات مع الحكومات وأصحاب المصلحة الآخرين لكفالة بيئة محفزة لتنمية الأعمال

□ وسائل العمل والدعم لصالح الهيئات المكونة

١٣١. سيركز العمل بشأن الدعم التنظيمي على التخطيط الاستراتيجي والإدارة السديدة والقيادة وإتاحة خدمات للأعضاء. وقد وضعت منظمة العمل الدولية منهجية لمساعدة منظمات أصحاب العمل في تقييم الاحتياجات من حيث القدرات ووضع خطط بناء القدرات استناداً إلى الأولويات. ومن شأن جملة من المنتجات، من قبيل أداة تقييم البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة وأدوات التخطيط مثل مجموعة تدريب منظمات أصحاب العمل الفعالة وأدلة بشأن تطوير الخدمات، أن تدعم منظمة العمل الدولية في توفير المساعدة المباشرة في البلدان. وسيتمثل دعم هذه الأنشطة في مواصلة البحث مع الشركاء الأكاديميين، لا سيما من خلال الشبكة المخصصة لهذا الغرض، التي أنشئت عام ٢٠١٢، لإعداد المنظمات الممثلة للأعمال وقادتها لمواجهة أي تغيير يطرأ في المستقبل.

لصالح قطاع الأعمال الخاص والمنظمات الممثلة له بغية زيادة قدرة المكتب على العمل مع المنشآت عند الاقتضاء باعتبار ذلك وسيلة لتعميق معرفة المكتب بالبيئة السياسية التي يواجهها قطاع الأعمال وزيادة فرص التعاون.

□ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٣٥. من خلال الشبكة العالمية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالأعمال والإعاقة، ستواصل منظمة العمل الدولية دعم المنشآت متعددة الجنسية ومنظمات الأعمال ومنظمات أصحاب العمل في جهودها الرامية إلى إدماج الأشخاص المعوقين في مكان العمل. وسيستعان بنهج التعلم من الأقران والخدمات الاستشارية المكيفة تحقيقاً لهذا الغرض. كما سيجري دعم شبكة السياسات العالمية لأصحاب العمل، التي أنشأتها منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، لتعزيز الاستراتيجيات والشراكات بين المنشآت والمنظمات الممثلة لها والخبراء في ميادين التنوع ومشاركة المرأة في المشاريع والإدارة.

□ الشراكات

١٣٦. ستواصل منظمة العمل الدولية إقامة شراكات مع المانحين ذوي الرؤى نفسها، معظمهم من المنظمات الممثلة للأعمال، بغية توجيه النهج المتسقة نحو بناء المؤسسات وتيسير تقاسم الممارسات الجيدة. وسيتم السعي لإرساء روابط أقوى مع مجموعات تفكير قطاع الأعمال من أجل زيادة معارف القطاع الخاص في المجالات السياسية الرئيسية ذات الأهمية المباشرة بالنسبة للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بغية تنوير العمل المتعلق بوضع السياسات.

١٣٢. وستركز أنشطة وضع السياسات على النهج القائمة على البيانات في صنع السياسات، لا سيما فيما يتعلق بالبيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة واستحداث فرص العمل والتنمية. وستساعد التدخلات المنظمات الممثلة للأعمال على تركيز برامج أعمالها على سياسات ملموسة تتناول عوائق رئيسية محددة أمام نمو المنشآت واستحداث فرص العمل. وستعزز منظمة العمل الدولية القدرات التحليلية للمنظمات فيما يتعلق بالتحديات السياسية التي تواجهها المنشآت بغية تنوير المقترحات السياسية التطبيقية السلمية المتسمة بإمكانية تحفيز الدعم والالتزام الواسعين. كما ستوفر الدعم لتعزيز قدرة منظمات أصحاب العمل على تمثيل الأعضاء تمثيلاً فعالاً في عمليات الحوار حول السياسات، باستخدام المنتجات القائمة لمنظمة العمل الدولية بشأن التوعية والتفاوض والاتصالات.

١٣٣. وستظل تنمية القدرات عنصراً أساسياً من عناصر الاستراتيجية. وبالتعاون مع برنامج الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل في مركز تورينو، سيجري تكييف المواد والمناهج التدريبية ذات الطابع العام وفقاً للاحتياجات التنظيمية الفردية. كما ستوفر منظمة العمل الدولية الخدمات الاستشارية والدعم التقني، بما في ذلك تسهيل تبادل الخبرات والمعارف والدراية بين المنظمات لبناء القدرات والخبرات.

١٣٤. وستعطي الأنشطة التي تغطي عدة نتائج الأولوية للمساائل المرتبطة بالمنشآت المستدامة وتنمية المهارات. وسيظل الدعم التقني والاستشاري للهيئات المكونة لأصحاب العمل في مختلف هيئات الإدارة وصنع السياسات التابعة للمنظمة محور الاهتمام الرئيسي. وسيزداد عمق الأنشطة بالتعاون مع الهيئات المكونة لأصحاب العمل لتوفير نقطة الاتصال في منظمة العمل الدولية

المؤشرات

المؤشر ٩-١: عدد منظمات أصحاب العمل الوطنية التي تعتمد، بدعم من منظمة العمل الدولية، خطة استراتيجية لزيادة فعاليتها هيكلها وممارساتها الإدارية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ اعتماد خطة استراتيجية لمنظمة أصحاب العمل، كما يشار إليه في محاضر أعمال مجلسها أو أي وثيقة مماثلة. ■ تنفيذ برنامج لبناء القدرات لفائدة المديرين والموظفين في منظمة أصحاب العمل بما يتمشى مع الخطة الاستراتيجية.	
خط الأساس	الهدف
١٥ منظمة من منظمات أصحاب العمل	١٥ منظمة من منظمات أصحاب العمل، ٥ منها في أفريقيا، و ٣ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ، و ٣ في أوروبا وآسيا الوسطى
المؤشر ٩-٢: عدد منظمات أصحاب العمل الوطنية التي تستحدث أو تعزز بشكل مهم خدمات تلبي احتياجات الأعضاء الحاليين والمحتملين، بدعم من منظمة العمل الدولية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً على الأقل من المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ اعتماد خطة مدرجة في الميزانية رسمياً لتوسيع الخدمات حتى تشمل المنشآت الأعضاء الحالية والمحتملة في منظمة أصحاب العمل. ■ توفير منظمة أصحاب العمل لخدمات جديدة أو محسنة، كما يشار إليه في سجلات الخدمات (التدريب ونظم المعلومات والمنشورات والخدمات الاستشارية).	
خط الأساس	الهدف
٤٠ منظمة من منظمات أصحاب العمل	٢٥ منظمة من منظمات أصحاب العمل، ٨ منها في أفريقيا، و ٧ في الأمريكتين، و ٢ في الدول العربية، و ٥ في آسيا والمحيط الهادئ، و ٣ في أوروبا وآسيا الوسطى

المؤشر ٩-٣: عدد منظمات أصحاب العمل الوطنية التي عززت، بدعم من منظمة العمل الدولية، قدراتها على تحليل بيئة الأعمال والتأثير على وضع السياسات على المستوى الوطني والإقليمي والدولي

القياس

- يجب أن تستوفي النتائج معياراً على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:
- قيام منظمات أصحاب العمل بوضع أو تحسين سير عمل الهياكل الداخلية من أجل تحديد وتنسيق وجهات نظر الأعضاء فيها وصياغة استراتيجيات وأهداف التوعية استناداً إلى احتياجات الأعضاء وصياغة المواقف السياسية ومواد التوعية القائمة على بحوث جيدة.
 - مشاركة منظمات أصحاب العمل في المشاورات مع الحكومة والأطراف الرئيسية الأخرى لتقديم وجهات نظرها وإقامة شراكات مع مؤسسات أخرى وحصول مواقفها السياسية على تغطية إعلامية أكبر.
 - تتجلى مواقف منظمات أصحاب العمل في التشريعات أو السياسات المعتمدة على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الدولي.

خط الأساس	الهدف
١٥ منظمة من منظمات أصحاب العمل	٢٠ منظمة من منظمات أصحاب العمل، ٧ منها في أفريقيا، ٦ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٤ في آسيا والمحيط الهادئ، و ٢ في أوروبا وآسيا الوسطى

الميزانية الاستراتيجية

٩- منظمات أصحاب العمل: يتمتع أصحاب العمل بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)
	39 417 904	3 465 000

النتيجة ١٠: يتمتع العمال بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية

الاستراتيجية

□ هدف الاستراتيجية ومجال التركيز

الفعال على المستوى الوطني. كما تساهم في تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية الأوسع نطاقاً بشأن المعايير، بما في ذلك قرار المؤتمر لعام ٢٠١٢ بشأن المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

□ وسائل العمل والدعم لصالح الهيئات المكونة

١٤٠. ستسعى الأنشطة الرامية إلى حماية العمال إلى كفالة مشاركة نقابات العمال مشاركة فعالة في الاستجابات السياسية والأطر التنظيمية للتصدي لأوجه العجز في العمل اللائق، بما في ذلك أشكال العمل غير المقبولة. وستظل مسألة توفير الدعم لنقابات العمال فيما يتعلق بالتصديق على المعايير وتنفيذها مسألة من الأولويات. وتحقيقاً لهذا الغرض، ستطبق منتجات تتراوح بين الموجزات عن البحوث والسياسات بشأن تطبيق المعايير في البلدان التي تستهدفها حملات التشجيع على التصديق وبين التدريب على استخدام آليات الإشراف في منظمة العمل الدولية. وسيركز دعم منظمة العمل الدولية للحملات في البلدان المستهدفة، على جملة أمور منها الاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بالحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز والضمان الاجتماعي والحد الأدنى للأجور والسلامة والصحة المهنية وهجرة اليد العاملة والعقود العامة وعلاقة الاستخدام. وستركز سبل عمل أخرى على متابعة توصيات هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية. وستعمل المنظمة على مساعدة نقابات العمال في تحقيق هذه التوصيات، من خلال مشورة سياسية محددة الهدف وبناء قدرات مكيفة إلى

١٣٧. يتمثل الهدف العام لهذه الاستراتيجية في تعزيز قدرات نقابات العمال على الاضطلاع بدورها ومسؤولياتها بوصفها منظمات تعمل على النهوض بمصالح العمال. وتستمد هذه المنظمات شرعيتها من الأعضاء الذين تمثلهم وتستند أهميتها استناداً كبيراً إلى قدرتها على تقديم خدمات مفيدة وفي الوقت المحدد لأعضائها. وترتكز الاستراتيجية على نهج مزدوج: (١) تقديم الدعم المباشر لمنظمات العمال على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية والقطاعية بحيث يمتد هذا الدعم إلى جميع النتائج الواردة في إطار نتائج منظمة العمل الدولية؛ (٢) تقديم المساعدة للهيئات المكونة للعمال في هيئات الإدارة والهيئات الثلاثية لصنع السياسات في منظمة العمل الدولية.

١٣٨. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ستركز الاستراتيجية على ما يلي:

- حماية العمال من خلال معايير العمل الدولية؛
- التصدي للأزمة.

١٣٩. وتستند الاستراتيجية إلى أولويات المنظمة التي حددها المؤتمر ومجلس الإدارة، فضلاً عن اجتماعات منظمة العمل الدولية الإقليمية والقطاعية والتقنية. وتأخذ في الاعتبار الاحتياجات التي أعربت عنها منظمات العمال في البلدان والأقاليم وعلى الصعيد العالمي. وتسترشد بمعايير العمل الدولية وتطبيقها

الأنشطة التدريبية لصالح نقابات العمال. وستشمل مواد التدريب الجديدة في فترة السنتين دليلاً موجهاً إلى العمال الشباب بشأن تطبيق معايير سياسات العمالة.

□ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٤٣. ستشدد حملات تشجيع التصديق والتنفيذ على المعايير المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز، مع إيلاء اهتمام خاص في أفريقيا لتوصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠). وستعقد دورات تدريبية بشأن المراجعة الجنسانية في أمريكا اللاتينية وآسيا. كما ستدعم برامج نقابات العمال في البلدان المستهدفة تعزيز تمثيل المرأة على جميع المستويات في النقابات. وسيتم تنفيذ البرامج الرامية إلى التصدي للعنصرية وكره الأجانب في سياق الأزمة.

□ الشراكات

١٤٤. ستسعى منظمة العمل الدولية إلى تحقيق قدر أكبر من التماسك عبر جميع أجزاء النظام متعدد الأطراف من خلال تعزيز احترام معايير العمل الدولية وإدارة أقوى ومشاركة أكبر للنقابات في المبادرات المشتركة. وستشجع نقابات العمال على العمل مع أفرقة الأمم المتحدة القطرية بشأن أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وستعزز الشراكات بشأن برامج البحوث مع المؤسسات الأكاديمية من خلال شبكة جامعة العمل العالمية والشبكة العالمية للبحوث النقابية. وسيتواصل بذل الجهود مع مراكز نقابات العمال الوطنية في البلدان المانحة لحشد الموارد من أجل التعاون التقني.

جانب تقاسم الأنشطة المتعلقة بالتوعية والمعارف. وستشمل المساعدة المقدمة إلى مجموعة العمال في مجلس الإدارة، البحوث بشأن العمل غير المستقر بغية استخلاص حجج تستند إلى الأدلة من أجل وضع المعايير، إلى جانب الدعم فيما يتعلق بالعمل الذي تضطلع به آليات الإشراف.

١٤١. وسيركز العمل بشأن التصدي للأزمات على تعزيز قدرة نقابات العمال على المشاركة مشاركة فعالة في صياغة التدابير التي تتناول احتياجات العمال وحمايتهم. وسيطوي ذلك على ثلاث حلقات مترابطة للتدخل. وستركز الحلقة الأولى على تعزيز مشاركة الأعضاء مشاركة ديمقراطية في النقابات. وسيركز دعم منظمة العمل الدولية على ما يلي: (١) زيادة العضوية لا سيما من خلال تنظيم العمال غير المستقرين والعمال في الاقتصاد غير المنظم وفي مناطق تجهيز الصادرات، وكذلك العمال من الشباب والنساء والمهاجرين؛ (٢) تعزيز نوعية الخدمات المقدمة إلى الأعضاء وحجمها؛ (٣) تعزيز وحدة نقابات العمال من خلال مناهج عمل مشتركة. وستركز الحلقة الثانية على مواصلة بناء قدرات نقابات العمال في المؤسسات الوطنية من قبيل الهيئات الثنائية والثلاثية وآليات الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية والبرامج القطرية للعمل اللائق. وفي الحلقة الثالثة، ستعمل منظمة العمل الدولية على تقديم المساعدة لنقابات العمال في توسيع نطاق امتدادها العالمي والترويج لنماذج النمو الاقتصادي البديلة. وسينصب التركيز على تعزيز قدرة نقابات العمال على التأثير في السياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية الدولية وبناء الشبكات وإقامة الشراكات والتعاون، بما في ذلك بين النقابات في المنشآت متعددة الجنسية.

١٤٢. ومن خلال البرنامج الخاص بأنشطة العمال في مركز تورينو، ستواصل منظمة العمل الدولية تقديم تشكيلة واسعة من

المؤشرات

المؤشر ١٠-١: عدد منظمات العمال الوطنية التي تدمج، بدعم من منظمة العمل الدولية، برنامج العمل اللائق في برامجها الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي والتدريب	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: - تغطي البرامج الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي والتدريب مجالاً واحداً أو أكثر من المجالات التالية: معايير العمل الدولية وحقوق النقابات، الحوار الاجتماعي، الحد من الفقر، الأجور، علاقات الاستخدام، عمل الأطفال، المهاجرون، المساواة بين الجنسين، العمالة، الضمان الاجتماعي، الاقتصاد غير المنظم، السلامة والصحة المهنية، فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل، تفتيش العمل، مناطق تجهيز الصادرات، الوظائف الخضراء اللائقة. - تشمل برامج التخطيط والتدريب وثيقة واحدة أو أكثر من الوثائق التالية: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية، برنامج العمالة العالمي، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة.	
خط الأساس	الهدف
منظمات العمال في ٣٣ دولة عضواً، ٦ منها في أفريقيا، و ٦ في الأمريكتين، و ١٣ في آسيا، و ٥ في أوروبا، و ٣ في الدول العربية	٤٩ منظمة من منظمات العمال، ١٨ منها في أفريقيا، و ١٧ في الأمريكتين، و ٤ في الدول العربية، و ٨ في آسيا والمحيط الهادئ، و ٢ في أوروبا وآسيا الوسطى

المؤشر ١٠-٢: عدد منظمات العمال التي حققت، بدعم من منظمة العمل الدولية، احتراماً أكبر لحقوق العمال الأساسية وللمعايير العمل الدولية من خلال مشاركتها في مناقشات سياسية على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الدولي	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: - تساهم منظمات العمال في واحدة أو أكثر من العمليات والأطر التالية وتؤثر عليها: آليات الإشراف في منظمة العمل الدولية؛ الخطط الإنمائية الوطنية؛ استراتيجيات الحد من الفقر؛ البرامج القطرية للعمل اللائق؛ أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية؛ الأطر والمؤسسات متعددة الأطراف الأخرى. - تكون معايير العمل الدولية مدرجة ومطبقة في تنفيذ العمليات والأطر أنفة الذكر.	
خط الأساس	الهدف
منظمات العمال في ٣٢ دولة عضواً، ١٥ منها في أفريقيا، ٨ في آسيا، و٦ في الأمريكتين، و٣ في الدول العربية	٢٩ منظمة من منظمات العمال، ١١ منها في أفريقيا، و٨ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و٦ في آسيا والمحيط الهادئ، و٢ في أوروبا وآسيا الوسطى

الميزانية الاستراتيجية

١٠. منظمات العمال: يتمتع العمال بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية	
الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)
54 403 579	5 390 000

النتيجة ١١: تطبق إدارات العمل تشريعات عمل محدثة وتقدم خدمات فعالة

الاستراتيجية

□ هدف الاستراتيجية ومجال التركيز

١٤٥. يتمثل الهدف العام للاستراتيجية في تعزيز قدرات إدارات العمل في الدول الأعضاء على تصميم وتطبيق قوانين عمل من شأنها أن: (أ) تنفذ معايير العمل الدولية؛ (ب) تحسن ظروف العمل، لا سيما بالنسبة للعمال المستضعفين.

١٤٦. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ستركز الاستراتيجية على ما يلي:

- تعزيز امتثال مكان العمل من خلال تفتيش العمل. وستساعد منظمة العمل الدولية ما لا يقل عن عشر دول من الدول الأعضاء في وضع خطط وطنية من أجل تعزيز القدرات المؤسسية والبشرية لهيئات التفتيش. وسيولى اهتمام خاص لدور تفتيش العمل في ضمان ظروف العمل اللائق لصالح العمال المهاجرين والمنزليين والعمال في المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛
- توفير العمل اللائق من خلال لوائح سوق العمل الفعالة. وستدعم منظمة العمل الدولية ما لا يقل عن خمسة بلدان في إصلاحات قوانين العمل. وستركز سبل العمل هذه على رصد علاقات الاستخدام في القطاعات الاقتصادية الرئيسية ومراجعة قوانين حماية العمالة واستحداث أدوات عملية لتوجيه تصميم قوانين العمل.

١٤٧. وتسترشد هذه الاستراتيجية باتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)

□ وسائل العمل والدعم لصالح الهيئات المكونة

١٤٨. سيتواصل العمل لتحسين امتثال مكان العمل من خلال نهج متعدد الجوانب. وسيركز دعم منظمة العمل الدولية لإدارات العمل على ما يلي:

- وضع خطط تدريبية مستدامة لصالح المفتشين، بما في ذلك من خلال تيسير برامج التعلم عن بعد، لا سيما بالنسبة للبلدان النامية؛
- تعزيز النظم لرصد وتحسين الأداء؛
- القيام بتدخلات لتعزيز جمع بيانات ونتائج التفتيش وتحليلها وإمكانية مقارنتها.

١٤٩. ومن شأن منتجات عدة، تبدأ من منهجية منظمة العمل الدولية الإحصائية المتسقة بشأن تفتيش العمل وتمتد إلى أدوات التدريب والتوعية بشأن حملات تفتيش العمل، أن تدعم الأنشطة على المستوى القطري. وسيجري استكمال هذا الجهد من خلال توفير البيانات والتحليلات الجديدة لتعزيز الامتثال لقوانين العمل فيما يتعلق بالعمال المنزليين والمهاجرين، فضلاً عن الأساليب المحسنة لمنع الإصابات والأمراض المتعلقة بالعمل، لا سيما في

المنخفض والمتوسط بغية وضع منهجية نوعية لتقييم أثر قوانين العمل على التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

□ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٥٢. سيساعد التدريب الذي يتلقاه واضعو القوانين ومفتشو العمل والقضاة، على كفاءة صياغة قوانين العمل وتطبيقها بما يتماشى مع مبادئ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز. وسيجري تكييف نماذج التدريب بشأن تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين مع الظروف الوطنية الجديدة، فضلاً عن تكييف المبادئ التوجيهية لتلائم خطط المساواة في مكان العمل.

□ الشراكات

١٥٣. سيتم نشر وتقديم المناهج التدريبية لمنظمة العمل الدولية بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل من خلال مركز تورينو بالإضافة إلى الشركاء الخارجيين، بما في ذلك الشبكة الدولية لمراكز التدريب في مجال العمل والمركز الأفريقي الإقليمي لإدارة العمل والمركز العربي لإدارة العمل والتشغيل. وستواصل منظمة العمل الدولية تعاونها مع لجنة كبار مفتشي العمل الأوروبية بشأن مكافحة العمل غير المعلن ومع الرابطة الدولية لتفتيش العمل بشأن الاتجاهات العالمية. وستستمر الشراكات في مجال البحوث مع شبكات البحوث التجارية والشبكة العالمية للبحوث بشأن قوانين العمل. وستواصل منظمة العمل الدولية دعمها لأنشطة الجمعية الدولية لقانون العمل والضمان الاجتماعي.

المنشآت الصغيرة والمتوسطة. كما سيجري التشديد على التدخلات لتعزيز الامتثال من خلال التعاون في إطار نظم إدارة العمل وبين هيئات التفتيش والشركاء الاجتماعيين، ومع الجهات الفاعلة الأخرى. وسيشمل ذلك العمل على تيسير المشاورات على مستوى المنشآت وإشراك الموظفين في الزيارات التفتيشية. وستواصل الدعم المقدم للبلدان على شكل تقييم الاحتياجات وتحليل الثغرات القانونية، لتأييد الجهود المبذولة من أجل تشجيع تصديق وتنفيذ الاتفاقيات رقم ٨١ و ١٢٩ و ١٥٠.

١٥٠. وبغية تعزيز العمل اللائق من خلال تنظيم سوق العمل تنظيمًا فعالاً في الاقتصادات الأقل نمواً، سيجري التشديد على تعزيز قدرات الشركاء الاجتماعيين للمشاركة في وضع السياسات. وفي البلدان متوسطة الدخل والبلدان ذات الدخل المرتفع، سيتم التركيز على المساهمات في المناقشات السياسية، بما في ذلك من خلال تحليل مشاريع القوانين. وستشمل المنتجات الجديدة خلال فترة السنتين مجموعة الأدوات الخاصة بإصلاح قانون العمل لإرشاد الدول الأعضاء في ما يتعلق بتحديد القضايا السياسية الرئيسية ووضع السياسات من خلال العمليات الثلاثية الفعالة والتشريع وتنفيذ القوانين الجديدة.

١٥١. وستواصل منظمة العمل الدولية تطوير قاعدة معارفها من خلال فحص اتجاهات علاقات الاستخدام في القطاعات الاقتصادية الرئيسية. وسيجري توسيع نطاق قاعدة بيانات تشريعات حماية العمالة لتتبع التغييرات في قوانين حماية العمالة وفحص أثارها الاقتصادية. وسيتم القيام بأعمال تحليلية بشأن دور قوانين العمل في التخفيف من حدة الفقر في البلدان ذات الدخل

المؤشرات

المؤشر ١١-١: عدد الدول الأعضاء التي تعزز، بدعم من منظمة العمل الدولية، نظم إدارة العمل بما يتماشى مع معايير العمل الدولية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ إنشاء أو إنعاش آلية تنسيق مسؤولة ضمن نظام إدارة العمل لتنفيذ سياسة العمل الوطنية على المستويين المركزي واللامركزي. ■ اعتماد لوائح تمكن نظام إدارة العمل من توسيع خدماته تدريجياً ليشمل العمال وأصحاب العمل في الاقتصاد غير المنظم. ■ قيام نظام إدارة العمل بتزويد أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم بالمشورة التقنية وخدمات أخرى، بما في ذلك عن طريق الشراكات القائمة بين القطاعين العام والخاص، كما هو موثق في سجلات الخدمات المقدمة (مثلاً، السجلات أو نظم المعلومات أو صفحات الإنترنت). ■ تحسين وضع موظفي إدارة العمل لضمان ظروف عمل للموظفين العموميين تضمن استقرار الاستخدام والاستقلالية في أداء مهامهم.	
خط الأساس	الهدف
١٠ دول أعضاء	١٠ دول أعضاء، ٣ منها في أفريقيا، و ٣ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٢ في آسيا والمحيط الهادئ، و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى

المؤشر ١١-٢: عدد الدول الأعضاء التي تعزز، بدعم من منظمة العمل الدولية، نظم تفتيش العمل لديها بما يتماشى مع معايير العمل الدولية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: - تحسين وضع موظفي تفتيش العمل بما يكفل ظروف عمل للموظفين العموميين تضمن استقرار الاستخدام والاستقلالية في أداء مهامهم، إلى جانب ولاية تسمح لهم بفرض عقوبات (المادة ٦ من الاتفاقية رقم ٨١). - قيام نظام إدارة العمل بتنفيذ خطة تدريب مدرجة في الميزانية لصالح مفتشي العمل، مع الأخذ في الاعتبار المهام الخاصة التي يمكن إسنادها إلى مفتشي ومفتشات العمل. - إنشاء أو تعزيز نظام في إدارة العمل يتيح الوصول إلى سجلات محدثة وبيانات مصنفة حسب الجنس وإحصاءات تتعلق بظروف الاستخدام والعمل في كل مؤسسة. - قيام نظام إدارة العمل بتنفيذ استراتيجية لاستثارة الوعي تستهدف أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم حول الدور التقني لتفتيش العمل ونطاق تطبيقه.	
خط الأساس	الهدف
١٠ دول أعضاء	١٣ دولة عضواً، ٣ منها في أفريقيا، ٣ في الأمريكتين، ٢ في الدول العربية، ٣ في آسيا والمحيط الهادئ، و ٢ في أوروبا وآسيا الوسطى

المؤشر ١١-٣: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد، بدعم من منظمة العمل الدولية، قوانين عمل جديدة أو تحسن القوانين الموجودة بما يتماشى مع معايير العمل الدولية بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: - اعتماد قوانين عمل أو إدخال تنقيحات مهمة على قوانين ولوائح العمل تشمل على الأقل ٥٠ في المائة من تعليقات المكتب. - وضع سياسة وطنية تتعلق بالحماية المقدمة إلى العاملين في إطار علاقة استخدام، بما يتماشى مع المادة ٤ من التوصية رقم ١٩٨.	
خط الأساس	الهدف
دولتان عضوان	٩ دول أعضاء، ٢ منها في أفريقيا، ١ في الأمريكتين، ٢ في الدول العربية، ٣ في آسيا والمحيط الهادئ، و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى

الميزانية الاستراتيجية

١١- إدارة العمل وقانون العمل: تطبيق إدارات العمل تشريعات عمل محدثة وتقديم خدمات فعالة		الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)
26 261 128		6 545 000	

النتيجة ١٢: يسهم الهيكل الثلاثي وإدارة سوق العمل المعزز في الحوار الاجتماعي الفعال والعلاقات الصناعية السليمة

الاستراتيجية

١٥٥. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ستركز الاستراتيجية على ما يلي:

- تعزيز دور الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية في الإدارة الفعالة لسوق العمل والتصدي للأزمات بما يشجع الانتعاش المستقر والشامل والمتوازن؛
- تعزيز قدرات الهيئات المكونة على دعم إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية من خلال الإدارة الثلاثية الفعالة لنظم الضمان الاجتماعي.

الهدف الاستراتيجي ومجال التركيز

١٥٤. يتمثل الهدف العام للاستراتيجية في مساعدة الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على تعزيز الحوار الاجتماعي الثلاثي وتحسين نوعية العلاقات الصناعية وعلاقات الاستخدام لكي تسهم في الإدارة الفعالة لسوق العمل وفي عملية انتعاش شاملة.

العمل وتعزيز المفاوضة الجماعية. وسيواصل تدريب موظفي المؤسسات القانونية الحكومية والمستقلة في عمليات التوفيق والوساطة.

١٦٠. وستستند الخدمات الاستشارية وبناء القدرات لمنظمة العمل الدولية على المستوى القطري إلى التحليلات المقارنة للاتجاهات والابتكارات السياسية وأثر الاتفاقات الإطارية الدولية والمفاوضة على الأجور والاتفاقات الجماعية. وسيجري توفير بحث وبيانات جديدة متعلقة بآثار الهيكل الثلاثي والمفاوضة الجماعية على الاستجابات الفعالة للآزمات وسياسات العمالة والإدارة السديدة لنظم الضمان الاجتماعي وحماية العمال المستضعفين. كما سيجري توسيع نطاق قاعدة بيانات الحوار الاجتماعي (قاعدة بيانات إدارة الحوار) لتشمل المعلومات المؤسسية والقانونية والإحصائية المتعلقة بالمؤسسات الثلاثية والمفاوضة الجماعية ونظم تسوية المنازعات.

□ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٦١. سيبسعى عمل منظمة العمل الدولية مع المجالس الاقتصادية والاجتماعية ومجالس العمل الاستشارية إلى تحسين تمثيل مجموعات من قبيل مجموعات العمال من النساء والشباب والمهاجرين والعمال غير المنظمين بحيث تعكس بمزيد من الدقة تركيبة القوى العاملة ومصالح مختلف المجموعات في المجالس. وسيواصل تركيز البحث بشأن الحوار الاجتماعي على الطريقة المتبعة في تناول المساواة بين الجنسين في جداول أعمال التفاوض. وستشمل إحصاءات منظمة العمل الدولية البيانات المصنفة حسب الجنس بشأن تركيبة المجالس الثلاثية وعضوية نقابات العمال ونطاق تغطية الاتفاقات الجماعية.

□ الشراكات

١٦٢. ستكتف منظمة العمل الدولية تعاونها مع المنظمات والمؤسسات الإقليمية لبناء قدرات الهيئات المكونة على معالجة أزمة الوظائف وأزمة الديون معالجة فعالة. كما ستعزز منظمة العمل الدولية تعاونها مع الجمعية الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة بغية تدعيم دور المجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة في مواجهة الأزمة وتعزيز العمل اللائق. وسيجري تعزيز التعاون مع الشبكات المهنية وشبكات البحث من قبيل الرابطة الدولية لعلاقات العمل والوكالات المستقلة لتسوية المنازعات، مما سيدعم أنشطة المشورة التقنية والبحثية لمنظمة العمل الدولية.

١٥٦. وتستند هذه الاستراتيجية إلى التطبيق الفعال للاتفاقيات التالية: اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)؛ اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)؛ اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)؛ اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤).

□ وسائل العمل والدعم لصالح الهيئات المكونة

١٥٧. ستساعد منظمة العمل الدولية الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في ما لا يقل عن ٢٥ دولة عضواً، بهدف تحسين فعالية الحوار الاجتماعي الثلاثي والمفاوضة الجماعية بغية تحقيق توافق واسع النطاق بشأن تدابير مواجهة الآزمات وتشجيع انتعاش متوازن.

١٥٨. وستقدم المساعدة التقنية إلى الهيئات المكونة من أجل إقامة وتعزيز مؤسسات للتعاون الثلاثي مثل المجالس الاقتصادية والاجتماعية ومجالس العمل الاستشارية بغية تدعيم الحوار الاجتماعي الثلاثي في الاستجابات السياسية للأزمة الاقتصادية وأزمة الوظائف المستمرتين. وستشمل المساعدة التي ستوفرها منظمة العمل الدولية الدعم من أجل صياغة خطط العمل لإقامة أرضية للحماية الاجتماعية أو توسيع نطاقها، فضلاً عن تعزيز النهج الثلاثية لسياسات العمالة. وفي الوقت ذاته، ستبذل المزيد من الجهود لمساعدة الدول الأعضاء على التصديق على الاتفاقية رقم ١٤٤ وتنفيذها. وتوخياً لدعم هذه الأنشطة على الصعيد الوطني، ستعمل منظمة العمل الدولية أيضاً على مساعدة المؤسسات الإقليمية من قبيل الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي والاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا لإنشاء وتعزيز أطر الحوار الاجتماعي الثلاثي. وستستند هذه الأنشطة إلى الأدوات العالمية مثل الأدلة المتعلقة بالاتفاقية رقم ١٤٤ وبآليات التعاون الثلاثي.

١٥٩. وستسعى خدمات المشورة المقدمة للدول الأعضاء إلى تحسين فعالية المفاوضة الجماعية من خلال تحسين التنسيق وتعزيز العلاقات الصناعية السليمة عن طريق منع نزاعات العمل وتسويتها في القطاعين العام والخاص. وستوفر منظمة العمل الدولية معلومات مقارنة متعلقة بالبنود الواردة في الاتفاقات الجماعية التي ساهمت في إنقاذ الوظائف وحماية القدرة الشرائية وتيسير التكيف. كما سيدعم هذا النهج تطوير صيغ تحديد الأجور في المفاوضات الجماعية بما يعزز الصلة بين الأجور ونمو الإنتاجية. وستستفيد هذه الجهود من منتجات منظمة العمل الدولية التحليلية والتدريبية من أجل تحسين أداء نظم تسوية منازعات

المؤشرات

المؤشر ١-١٢: عدد الدول الأعضاء التي تعزز، بدعم من منظمة العمل الدولية، مؤسسات وآليات الحوار الاجتماعي بما يتماشى مع معايير العمل الدولية	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج المعيار التالي لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ إنشاء أو إنعاش المؤسسات الوطنية الثلاثية للحوار الاجتماعي حتى تتمكن من التصرف بالموارد البشرية والمالية الخاصة بها والعمل بشكل فعال (عقد اجتماعات منتظمة واتخاذ قرارات مشتركة) كمننديات للتشاور بين الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الأكثر تمثيلاً. وقد يتضمن ذلك وضع إجراء فعال للمشاورات الثلاثية بين الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الأكثر تمثيلاً حول معايير العمل الدولية، بما يتماشى مع أحكام المادة ٢ من الاتفاقية رقم ١٤٤.	
خط الأساس	الهدف
٢٠ دولة عضواً	١٢ دولة عضواً، ٤ منها في أفريقيا، و ٢ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ، و ٢ في أوروبا وآسيا الوسطى

المؤشر ١٢-٢: عدد الدول الأعضاء التي تعزز، بدعم من منظمة العمل الدولية، الآلية المعنية بالمفاوضة الجماعية وتسوية نزاعات العمل بما يتمشى مع معايير العمل الدولية وبالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين

القياس

يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:

- إنشاء أو إنعاش آلية طوعية ومجانية وسريعة لتسوية نزاعات العمل من أجل مساعدة أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم على حل نزاعاتهم من خلال التوفيق والتحكيم من دون اللجوء إلى القضاء، تماشياً مع أحكام التوصية رقم ٩٢، بما في ذلك وجود ميزانية كافية وتقديم البرهان على انتظام النشاط.
- إنشاء أو إصلاح آلية للمفاوضات الطوعية على مستويات مختلفة بحيث تكون قادرة على العمل في القطاعين العام والخاص على حد سواء، وفقاً لأحكام الاتفاقيات رقم ٩٨ ورقم ١٥١ ورقم ١٥٤، كما هي موثقة من خلال تطور الاتفاقات الجماعية النافذة وعدد العاملين المشمولين بهذه الاتفاقات.

خط الأساس	الهدف
١٠ دول أعضاء	١٠ دول أعضاء، ٢ منها في أفريقيا، و١ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٤ في آسيا والمحيط الهادئ، و٢ في أوروبا وآسيا الوسطى

الميزانية الاستراتيجية

١٢- الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية: يسهم الهيكل الثلاثي وإدارة سوق العمل المعززة في الحوار الاجتماعي الفعال والعلاقات الصناعية السليمة	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)
	27 492 164	13 090 000

النتيجة ١٣: تطبيق نهج خاص بكل قطاع للعمل اللائق

الاستراتيجية

□ الهدف الاستراتيجي ومجال التركيز

١٦٣. تسعى الاستراتيجية إلى دعم الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في التصدي لاحتياجات وتحديات قطاعات محددة على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية من خلال تطبيق نهج قطاعي على برنامج العمل اللائق برمته. وهي تلبي الحاجة إلى أشكال جديدة من الحوار الاجتماعي القائم على القطاعات والتدخلات الابتكارية الخاصة بكل قطاع، بما في ذلك مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات، التي توجهها التغيرات السريعة في تنظيم العمل والعلاقات الصناعية.

١٦٤. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ستركز الاستراتيجية على ما يلي:

- أشكال جديدة لتدريبات العمل والعمالة ودور المنشآت متعددة الجنسية وإعادة تنظيم الإنتاج في سلاسل التوريد العالمية. ولتحسين فعالية التكلفة، ستركز الإجراءات بقدر أكبر على تطورات السياسات العالمية وعلى البلدان التي سبق أن حددت نهجاً من النهج القطاعية في برامجها القطرية للعمل اللائق؛
- تحسين ظروف العمل وامتثال مكان العمل لمعايير العمل وتشريعات العمل الوطنية وتوسيع نطاق الخبرة المكتسبة من "برنامج العمل الأفضل".

١٦٥. وتترسخ الاستراتيجية في التوصيات والاتفاقيات القطاعية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، مستكملة بمدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية والأدوات وتوصيات المتابعة الخاصة بكل قطاع والمستمدة من قرارات المؤتمر (بما في ذلك ما يتعلق بمناقشة عام ٢٠١٣ بشأن التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء)، وخطط عمل مجلس الإدارة والاستنتاجات التي تمخضت عن الاجتماعات القطاعية. وتسترشد أيضاً بإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية.

□ وسائل العمل والدعم لصالح الهيئات المكونة

١٦٦. بموجب برنامج الأنشطة القطاعية، الذي حدده مجلس الإدارة، ستتعاطى البحوث العالمية والاجتماعات والأنشطة التدريبية مع الهيئات المكونة الثلاثية الرئيسية التي تنتمي إلى ٢٢ قطاعاً. وعلى الصعيد القطري، ستقدم منظمة العمل الدولية المساعدة للهيئات المكونة كي تواجه التحديات القطاعية وتحسن ظروف العمل وظروف المعيشة من خلال وضع إجراءات سياسية خاصة بكل قطاع بما يتماشى مع الأولويات المحددة في البرامج القطرية للعمل اللائق.

١٦٧. وسيجري تعزيز قدرات الهيئات المكونة الثلاثية على التصديق على الأدوات والمعايير الخاصة بكل قطاع وتنفيذها من

في برنامج الأنشطة القطاعية وبرنامج "العمل الأفضل". وسينصب التركيز على البعد الجنساني في ترتيبات العمالة غير العادية وعلى البيانات المصنفة حسب الجنس. وسيقدم برنامج "العمل الأفضل" المساعدة للمصانع في أمور من بينها معالجة التمييز المتعلق بنوع الجنس والامتثال للقوانين التي تعزز حصول المعوقين، نساءً ورجالاً، على العمل.

□ الشراكات

١٧١. ستواصل منظمة العمل الدولية تعاونها مع وكالات وصناديق الأمم المتحدة والمنظمات الدولية المتخصصة الأخرى لتعزيز اتساق السياسات والبرامج بشأن العمل اللائق في القطاعات المختلفة وإتاحة منخل إلى العمل المشترك بين الوكالات للهيئات المكونة الثلاثية. وستدعم من جملة أمور تنفيذ البرامج والمعايير المشتركة مع: منظمة الأغذية والزراعة (الفاو) ومنظمة الطيران المدني الدولي والمنظمة البحرية الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية ومنظمة الأمم المتحدة العالمية للسياحة واتحاد البريد العالمي ومنظمة الصحة العالمية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية. كما ستواصل منظمة العمل الدولية مشاركتها النشطة في الشبكات مع أفرقة العمل التابعة لمنظومة الأمم المتحدة والمبادرات المشتركة، من قبيل فرقة الأمم المتحدة رفيدة المستوى المعنية بأزمة الأمن الغذائي العالمي ولجنة الأمم المتحدة المعنية بالموارد المائية واتفاقية منظمة الصحة العالمية الإطارية بشأن مكافحة التبغ. وبموجب الشراكة بين منظمة العمل الدولية والمؤسسة المالية الدولية، ستواصل اللجنة الاستشارية لبرنامج "العمل الأفضل" توحيد قواها مع الهيئات المكونة الدولية والجهات المانحة والأوساط الأكاديمية ومجتمع قطاع الأعمال لضمان المشورة الاستراتيجية والإرشاد والالتزام والنهوض بالبرنامج. وسيجري تنفيذ اتفاقات شراكة جديدة مع أكثر من ٣٠ شركة من الشركات متعددة الجنسية.

خلال الأنشطة الترويجية والدورات التدريبية والمساعدة التقنية المحددة الهدف. وستدعم منظمة العمل الدولية تنفيذ الذخيرة الثرية من مدونات الممارسة القطاعية والمبادئ التوجيهية والأدلة التي توفر النصائح العملية للهيئات المكونة بشأن قضايا محددة في قطاعات مختارة. وسيتم إعداد أدوات قطاعية تراعي قضايا الجنسين وتغطي مجالات مواضيعية لتشمل نتائج البرنامج والميزانية الأخرى بالتعاون مع مركز تورينو.

١٦٨. وتمشياً مع قرار مؤتمر عام ٢٠١٢ بشأن المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل واسترشاد منظمة العمل الدولية كذلك بالنتائج المتوقعة من المناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي في مؤتمر عام ٢٠١٣، ستحل المنظمة الأمثلة القطاعية الواردة من مختلف الأقاليم بشأن الاتجاهات في ترتيبات العمالة غير العادية. وهدف هذه التحليلات هو تعزيز قاعدة معارف منظمة العمل الدولية المتعلقة بأثر هذه الترتيبات على العمل اللائق وبالسياسات التي تكفل بالنجاح في السياقات والقطاعات المختلفة.

١٦٩. وسيجري توسيع نطاق برنامج "العمل الأفضل" لإحداث تحسينات لصالح مجموعة من العمال وعائلاتهم يبلغ عددها مليوني شخص في ما لا يقل عن عشرة بلدان. وسيرشد ما تم تحقيقه من النتائج في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ برامج جديدة تتناول إصلاح قوانين العمل وتعزيز قدرات نظم إدارة العمل وتفتيش العمل لتسوية المنازعات وتشجيع الامتثال للقوانين ودعم إنفاذها. وسيحصل المئات من أصحاب العمل والعمال على تدريبات ومنهجيات وأدوات لتحسين الفهم والامتثال لمعايير العمل والضلوع في الحوار الاجتماعي في مكان العمل. وسينصب تركيز خاص على الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والتميز. وبالاتحاد على تعاون جميع أقسام المكتب، سيدعم البرنامج توفير العديد من برامج التعاون التقني الكبرى الرامية إلى تحقيق آثار قابلة للتوسيع والتكرار بحلول نهاية عام ٢٠١٥.

□ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٧٠. سيجري تسليط مزيد من الضوء على قضايا الجنسين في جميع الاجتماعات القطاعية والأنشطة البحثية والتدريبية المدرجة

المؤشرات

المؤشر ١٣-١: عدد الدول الأعضاء التي تطبق، بدعم من منظمة العمل الدولية، المعايير القطاعية أو مدونات الممارسات أو المبادئ التوجيهية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ التصديق على اتفاقية قطاعية. ■ اعتماد قانون أو لوائح تطبق الأحكام الأساسية لمعيار قطاعي أو مدونة ممارسات قطاعية أو مبدأ توجيهي قطاعي.	
خط الأساس	١٩ دولة عضواً
الهدف	٤ دول أعضاء، ١ منها في أفريقيا، و ١ في الأمريكتين، و ١ في آسيا والمحيط الهادئ، و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى

المؤشر ١٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ الهيئات المكونة فيها، بدعم من منظمة العمل الدولية، إجراءات مهمة لقطاع محدد للمضي قدماً ببرنامح العمل اللائق	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ وضع سياسة أو خطة عمل وطنية أو إقليمية أو محلية وتوفير التمويل الكافي لتنفيذ التوصيات أو الاستنتاجات الصادرة عن الاجتماعات القطاعية لمنظمة العمل الدولية. ■ وضع نظام تقييم وتحسين ثلاثي على الصعيد القطاعي، يؤكد تزايد الامتثال لمعايير العمل الدولية، بما فيها معايير العمل الدولية الرئيسية، وتحسن ظروف عمل العمال في القطاع.	
خط الأساس	٥ دول أعضاء
الهدف	١٠ دول أعضاء، ٣ منها في أفريقيا و٢ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٤ في آسيا والمحيط الهادئ

الميزانية الاستراتيجية

١٣- العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية: تطبيق نهج خاص بكل قطاع للعمل اللائق		الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)
		29 237 428	11 550 000

النتيجة ١٤: يصبح الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية معروفاً ومطبّقاً على نطاق واسع

الاستراتيجية

□ الهدف الاستراتيجي ومجال التركيز

١٧٢. يتمثل الهدف العام لهذه الاستراتيجية في تطبيق حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية تطبيقاً أكبر لصالح العمال وأصحاب العمل الذين يواجهون صعوبات كبيرة في ممارسة هذه الحقوق التمكينية سواء على صعيد القانون أو الممارسات. وسينصب تركيز خاص على الاقتصادات الريفية والاقتصادات غير المنظمة التي تخلق طبيعة العمل فيها تحديات خاصة.

١٧٣. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ستركز الاستراتيجية على ما يلي:

- تيسير الممارسة الفعالة للحقوق التنظيمية في القطاع الريفي من خلال تعزيز القدرات الوطنية على كفالة احترامها، حيث يتم ذلك جزئياً من خلال إدراك أفضل لأهمية هذه الحقوق بالنسبة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية؛
- تشجيع الاستعمال الفعال للصوص الجماعي في القطاع العام، بما في ذلك من خلال تقديم المساعدة من أجل وضع آليات محددة الغرض تمنح المفاوضة الجماعية دوراً رئيسياً في مواجهة التحديات في القطاع؛
- إرساء بيئات ملائمة في قطاع تجهيز الصادرات من شأنها بناء قدرات الهيئات المكونة الوطنية لممارسة الحقوق التنظيمية وحقوق المفاوضة.

١٧٤. وتستند الاستراتيجية إلى التطبيق والتصديق الفعالين لاتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، وتتضمن متابعة هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية. وستساهم في تنفيذ خطة العمل بشأن متابعة قرار مؤتمر ٢٠١٢ بشأن المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي اعتمدها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢. وسيجري كذلك مواعمتها مع استنتاجات المؤتمر في عام ٢٠١٣ فيما يتعلق بالدراسة الاستقصائية العامة بشأن اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١) واتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤)، وكذلك فيما يتعلق بمناقشة البند المتكرر بشأن الحوار الاجتماعي.

□ وسائل العمل والدعم لصالح الهيئات المكونة

١٧٥. ستعمل منظمة العمل الدولية مع السلطات الوطنية ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في حوالي ٢٠ دولة من الدول الأعضاء لتحديد وتقييم ومعالجة العقبات المحددة التي تعرقل الممارسة الكاملة لحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وسيجري انتقاء البلدان على أساس: (أ) تعليقات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية؛ (ب) الاحتياجات التي أعربت عنها الهيئات المكونة والتزاماتها السياسية.

١٧٦. وسيستعان بأدوات منظمة العمل الدولية للتشخيص، الرامية إلى تحديد العوائق المعينة القائمة أمام الحرية النقابية في القطاع الريفي في عدد من البلدان ذات الظروف الاقتصادية المتنوعة، بما فيها البلدان التي تتسم بمزارع كبيرة واقتصادات

منظمة العمل الدولية في الأقاليم في وضع هذه المواد وتجريبها واستخدامها استخداماً فعالاً.

□ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٨٠. ستعكس الاستراتيجية الاعتبارات الجنسانية في كل مكان. وسيوفر التدريب المركز لصالح النساء في مناطق تجهيز الصادرات من خلال الاستعانة بأدوات بناء القدرات المستحدثة في فترات السنتين السابقة. كما سيجري تجريب أدوات جديدة بشأن الحرية النقابية للنساء العاملات الريفيات وللعمال المنزليين وتعزيز صوتهم الجماعي خلال فترة السنتين.

□ الشراكات

١٨١. ستقوم منظمة العمل الدولية بالاتصال بالنظام متعدد الأطراف والعمل معه، لا سيما البنك الدولي وصندوق النقد الدولي والأمم المتحدة، من خلال إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية ومبادرة "أمم متحدة واحدة"، بغية مواصلة إدماج احترام حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في جداول أعمال هذه المنظمات. وستكون الشراكات مع الجهات المانحة أمراً أساسياً لحشد الموارد من أجل تعميم أداة التشخيص في عدد كبير من الدول الأعضاء ومن أجل تنفيذ برامج التعاون التقني على نطاق واسع. وعلى المستوى القطري، سيجري توسيع نطاق الشراكات مع وسائل الإعلام والمؤسسات الأكاديمية ومؤسسات التدريب كجزء من الجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية لتعزيز القدرات الوطنية وكفالة استدامة التدخلات.

ريفية جزرية صغيرة. وسيجري التشديد على الوصول إلى الأشخاص الذين لا يزالون يجهلون حقوقهم التنظيمية في الاقتصادات غير المنظمة ومساعدتهم على توسيع نطاق إسماع صوتهم الجماعي. كما أن اجتماع الخبراء المعني بالاقتصاد غير المنظم المنصوص عليه في قرار مؤتمر ٢٠١٢ بشأن المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، سيستعين بالعناصر ذات الصلة في عملية تحديد العوائق.

١٧٧. وسيركز العمل المتصل بالقطاع العام على تعزيز المفاوضة الجماعية الأساسية للتلاحم الاجتماعي في إطار التغير الهيكلي السريع. وستعمل منظمة العمل الدولية مع الهيئات المكونة الوطنية على تعزيز وتطوير المفاوضة الجماعية والليات تسوية المنازعات، القادرة على الاستجابة استجابة سريعة وملائمة في حالات الأزمات. وفي مناطق تجهيز الصادرات، ستقدم منظمة العمل الدولية المساعدة على إقامة علاقات جيدة بين العمال والإدارة، استناداً إلى أسس الحرية النقابية.

١٧٨. وستولى الأولوية للحفاظ على معلومات دقيقة ومستوفاة وشفافة وسهلة الاستخدام بشأن الوضع القائم والتقدم المحرز في تطبيق الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية. وسيجري تنسيق هذه البيانات مع بيانات ذات طابع عالمي أوسع بشأن علاقات العمل لكفالة توفير نظرة شمولية وكاملة عن التقدم المحرز فيما يتعلق بهذه الحقوق.

١٧٩. وسيجري تعزيز التعاون مع مركز تورينو، بما في ذلك ما يتصل باستعراض وتحديث أدوات التدريب والتشخيص المختلفة وبناء كتلة حرجة من الخبرة التقنية من خلال إشراك موظفي

المؤشرات

المؤشر ١٤-١: عدد الدول الأعضاء التي تحسن، بدعم من منظمة العمل الدولية، تطبيق الحقوق الأساسية بشأن الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج على الأقل معيارين من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر، كما تراه هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية أو في إطار آلية متابعة إعلان عام ١٩٩٨: ■ استهلال استراتيجية استئارة الوعي و/أو برامج بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية تستهدف الهيئات المكونة الثلاثية. ■ التصديق على الاتفاقية رقم ٨٧ أو الاتفاقية رقم ٩٨. ■ إحراز تقدم بالنسبة إلى احترام الحريات المدنية الأساسية لأعضاء النقابات ومنظمات أصحاب العمل. ■ إدخال تغييرات على القانون أو السياسة العامة أو الممارسات لضمان إمكانية تسجيل سير عمل نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل من دون أية قيود لا مبرر لها. ■ إنشاء أو توسيع آليات لتوفير الحماية من أعمال التمييز المناهض للنقابات والتدخل في شؤونها. ■ إنشاء أو توسيع سياسات والليات لترويج المفاوضة الجماعية.	
خط الأساس	الهدف
٨ دول أعضاء	١٥ دولة عضواً، ٧ منها في أفريقيا، و ٣ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ، و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى

المؤشر ١٤-٢: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ، بدعم من منظمة العمل الدولية، تدابير هامة لإدخال الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية في مناطق تجهيز الصادرات	
القياس يجب أن تستوفي النتائج على الأقل معياراً واحداً من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر، كما تراه هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية أو في إطار آلية متابعة إعلان عام ١٩٩٨: ■ استهلال استراتيجية لاستئثار الوعي و/أو برامج بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية تستهدف العمال وأصحاب العمل في مناطق تجهيز الصادرات. ■ اعتماد تدابير للسماح بإنشاء منظمات للعمال وتشغيلها في مناطق تجهيز الصادرات. ■ إنشاء أو توسيع آليات لتوفير الحماية من أعمال التمييز المناهض للنقابات والتدخل في شؤونها في مناطق تجهيز الصادرات. ■ إنشاء أو توسيع سياسات وآليات لترويج المفاوضة الجماعية في مناطق تجهيز الصادرات.	
خط الأساس	الهدف
دولتان عضوان	٣ دول أعضاء، ١ منها في الدول العربية، و٢ في آسيا والمحيط الهادئ

الميزانية الاستراتيجية

١٤- الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية: يصبح الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية معروفاً ومطبقاً على نطاق واسع		الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)
		18 673 668	3 850 000

النتيجة ١٥: يجري القضاء على العمل الجبري

الاستراتيجية

□ الهدف الاستراتيجي ومجال التركيز

١٨٢. يتمثل الهدف العام لهذه الاستراتيجية في تحقيق انخفاض مطرد في عدد ضحايا العمل الجبري. إذ يتعرض معظم النساء والرجال والأطفال الذين يبلغ عددهم ٢١ مليون شخص في العمل الجبري، للاستغلال في الاقتصاد غير المنظم أو من خلال ترتيبات العمالة غير المنظمة. وقد هاجر أكثر من نصف هذا العدد داخل بلدهم أو عبر الحدود. ويشكل الأطفال ٢٥ في المائة من مجموع ضحايا العمل الجبري.

١٨٣. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ستركز الاستراتيجية على الحد من أشكال العمل غير المقبولة من خلال:

- تعزيز القدرات الوطنية على إنفاذ الامتثال للقوانين لمكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر وتشجيع النهج التكميلية للعدالة الجنائية والعدالة العمالية؛
- تعزيز ممارسات التوظيف والاستخدام اللائقة في سياق الهجرة وعلى صعيد سلاسل القيم العالمية.

١٨٤. وتستند هذه الاستراتيجية إلى التطبيق والتصديق الفعالين لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) واتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)، وتتضمن متابعة تعليقات واستنتاجات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية. وستسهم الاستراتيجية في متابعة قرار المؤتمر لعام ٢٠١٢ بشأن المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. كما تراعي

هذه الاستراتيجية القرار والاستنتاجات الصادرة عن المناقشة العامة لمؤتمر عام ٢٠١١ بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل، فضلاً عن إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف وغير الملزم بشأن هجرة اليد العاملة.

□ وسائل العمل والدعم لصالح الهيئات المكونة

١٨٥. ستعمل منظمة العمل الدولية مع السلطات الوطنية ومنظمات العمال وقطاع الأعمال ووكالات الاستخدام الخاصة لاتخاذ إجراءات فعالة لمكافحة العمل الجبري. وسيجري وضع مشاريع التعاون التقني أو توسيع نطاقها في ما لا يقل عن ١٥ بلداً مستهدفاً من أجل تطوير الاستراتيجيات الوطنية لمكافحة العمل الجبري في الاقتصاد غير المنظم ومكافحة الاتجار بالبشر داخل البلدان أو عبر الحدود. وسيركز دعم منظمة العمل الدولية على مجموعات العمال المستضعفة، من قبيل مجموعات العمال المهاجرين المعرضين لخطر الاتجار أو العمال الخاضعين لعبودية الدين. وستشمل وسائل العمل توفير الدعم من أجل هيئات قوية لتفتيش العمل ونظم ثابتة لتسوية حقوق العمل وتدخلات مكيفة مع قطاعات اقتصادية محددة معروفة بقابليتها للتعرض لممارسات العمل الجبري، مع إيلاء الأولوية للزراعة وتجهيز الأغذية وصيد الأسماك والتصنيع والعمل المنزلي.

١٨٦. وسيتم اختيار البلدان على أساس: (أ) تعليقات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية؛ (ب) الاحتياجات التي أعربت عنها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والتزاماتها السياسية؛ (ج) نتائج الدراسات الاستقصائية الوطنية بشأن العمل الجبري.

الجنس بشأن العوامل المحددة المرتبطة بالجنسين في العمل الجبري. وستراعي التدخلات القائمة على البلد مبادئ عدم التمييز مراعاة منهجية، إذ ينحدر ضحايا العمل الجبري من أشد فئات سكان العالم حرماناً وأكثرها معاناة من الاستبعاد الاجتماعي.

□ الشراكات

١٩٠. ستواصل منظمة العمل الدولية المشاركة في تنفيذ خطة عمل الأمم المتحدة العالمية لعام ٢٠١٠ لمكافحة الاتجار بالأشخاص من خلال فريق التنسيق المشترك بين الوكالات لمكافحة الاتجار بالأشخاص، الذي تتمتع بعضويته إلى جانب المنظمة الدولية للشرطة الجنائية (الإنتربول) والمنظمة الدولية للهجرة ومكتب المفوضية السامية لحقوق الإنسان وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ومكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة والبنك الدولي وغيرها. وستمارس نشاطها من خلال مبادرة الأمم المتحدة العالمية لمكافحة الاتجار بالبشر بغية المشاركة في البرامج المشتركة للأمم المتحدة على المستوى القطري ومبادرات التوعية على المستوى العالمي. كما ستستند الدعاية العالمية لمنظمة العمل الدولية على التعاون الوثيق مع الاتفاق العالمي للأمم المتحدة وفريق الخبراء العامل التابع للأمم المتحدة والمعني بقطاع الأعمال وحقوق الإنسان ووكالات الأمم المتحدة ومؤسسات البحث. وسيجري تعزيز الشراكات مع وكالات الأمم المتحدة على المستوى الوطني ومع مؤسسات البحث ورابطات الأعمال ومنظمات المجتمع المدني، لا سيما لتعزيز النهج القائمة على سوق العمل لمكافحة العمل الجبري والاتجار.

وسيجري التشديد على تعزيز القدرات وتوسيع نطاق تفتيش العمل ووكالات إنفاذ القانون الأخرى في الاقتصاد غير المنظم لتحسين القدرة على التعرف على ممارسات العمل الجبري وتعزيز سبل العلاج الفعالة.

١٨٧. وستعزز منظمة العمل الدولية القدرات الوطنية (العمل مع المكاتب الإحصائية الوطنية وأصحاب المصلحة الآخرين) على تصميم وتنفيذ استقصاءات محددة وطنية أو قطاعية بشأن العمل الجبري. وستواصل العمل على تنقيح منهجيات منظمة العمل الدولية لقياس العمل الجبري والاتجار بالبشر بغية إنشاء قاعدة بيانات عالمية بشأن العمل الجبري. كما ستوفر منظمة العمل الدولية الدعم فيما يتعلق بتحليل البيانات وصياغة السياسات القائمة على البيانات.

١٨٨. وستواصل الاستراتيجية تعزيز التعاون مع مركز تورينو من خلال إدماج نماذج بشأن العمل الجبري في برامج تدريبية أكبر ومواصلة تطوير دورات تدريبية قائمة بذاتها بشأن العمل الجبري، من قبيل دورات بشأن تحديد العمل الجبري والتحقق فيه من أجل إنفاذ القانون. وستدرب منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة من أجل الاضطلاع بالدراسات الاستقصائية وقياس أثر التدخلات السابقة. وستواصل التعاون مع الاتحاد الدولي لنقابات العمال والمنظمة الدولية لأصحاب العمل في بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين على مكافحة العمل الجبري. وسيركز التعاون مع منظمات أصحاب العمل والمنشآت الوطنية على توفير مزيد من التدريب والتوعية بشأن مؤشرات العمل الجبري بغية تعزيز بيئة مؤاتية لممارسات التوظيف والاستخدام اللائقة.

□ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٨٩. ستستمر إحصاءات منظمة العمل الدولية وبحوثها بشأن العمل الجبري في إصدار بيانات وتحليلات موزعة حسب نوع

المؤشرات

المؤشر ١٠٥: عدد الدول الأعضاء التي تطبق فيها الهيئات المكونة، بدعم من منظمة العمل الدولية، سياسات أو برامج أو تدابير محددة تؤدي إلى تحسين تطبيق الاتفاقيات والمبادئ والحقوق بشأن القضاء على العمل الجبري	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج على الأقل معيارين من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ التصديق على الاتفاقية رقم ٢٩ أو الاتفاقية رقم ١٠٥ أو إشارة هيئات الإشراف برضا أو باهتمام إلى تقدم محرز في تطبيق الاتفاقيات ذات الصلة. ■ اعتماد قانون أو سياسة أو خطة عمل وطنية جديدة أو معدلة للقضاء على العمل الجبري، أو إدراج مسألة القضاء على العمل الجبري كأولوية في سياسة إنمائية وطنية، أو إنشاء هيكلية مؤسسية لاستهلال أو تنسيق إجراءات مكافحة العمل الجبري. ■ تزايد موثق في عدد الملاحظات والإدانات الموجهة ضد أشخاص يمارسون العمل الجبري. ■ إنشاء أو تعزيز النظم للسماح لضحايا العمل الجبري السابقين، ومن بينهم ضحايا الاتجار بالبشر، أن يحصلوا على المساعدة التي تتناسب واحتياجاتهم. ■ إنشاء أو تعزيز النظم لتوفير بيانات ومعلومات محدثة ومصنفة حسب الجنس بشأن العمل الجبري وكيفية التصدي له.	
خط الأساس	الهدف
٨ دول أعضاء	٨ دول أعضاء، ٢ منها في أفريقيا، و٢ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٣ في آسيا والمحيط الهادئ

الميزانية الاستراتيجية

١٥- العمل الجبري: يجري القضاء على العمل الجبري	
الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)
5 662 973	5 775 000

النتيجة ١٦: يجري القضاء على عمل الأطفال وتولى الأولوية للقضاء على أسوأ أشكاله

الاستراتيجية

□ الهدف الاستراتيجي ومجال التركيز

١٩١. يتمثل الهدف العام للاستراتيجية في تجهيز الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بالمعارف والخبرات والقدرات الضرورية للقضاء على عمل الأطفال. ويظل عمل الأطفال إلى حد كبير ظاهرة من ظواهر الاقتصاد غير المنظم، لا سيما في المناطق الزراعية الريفية والمناطق الحضرية. إذ يشتغل ما مجموعه ٦٠ في المائة من العمال الأطفال في الزراعة. ويعمل ٦٢ مليون طفل تتراوح أعمارهم بين ١٥ و١٧ سنة، في العمل الخطر.

١٩٢. وستركز الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ على أشكال العمل غير المقبولة من خلال:

- بناء قدرات الهيئات المكونة بهدف الحد من عمل الأطفال في الاقتصاد غير المنظم وفي المناطق الزراعية الريفية من خلال تطبيق الممارسات والتشريعات والسياسات الفعالة؛
- مساعدة الهيئات المكونة في منع عمل الأطفال الخطر وتحسين فرص الوصول إلى العمالة المنتجة والعمل اللائق للشابات والشباب الذين تجاوزوا سن العمل القانوني الأدنى.

١٩٣. والاستراتيجية راسخة بثبات في التطبيق الفعال لاتفاقية الحد الأدنى للسنة، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)، بما في ذلك متابعة تعليقات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية واستنتاجاتها. كما تسهم في تعزيز وتحقيق خارطة طريق عام ٢٠١٠ من أجل تحقيق هدف القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بحلول عام ٢٠١٦، ومتابعة قرار المؤتمر لعام ٢٠١٢ بشأن المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، فضلاً عن حصيلة المؤتمر العالمي الثالث بشأن عمل الأطفال، المعقود في البرازيل في عام ٢٠١٣.

□ وسائل العمل والدعم لصالح الهيئات المكونة

١٩٤. ستستهدف المساعدة المباشرة التي تقدمها منظمة العمل الدولية، ما يربو على ٣٠ بلداً، ١٢ منها على الأقل في أفريقيا.

١٩٥. ومن شأن العمل بموجب مشاريع التعاون التقني القائمة في خمسة بلدان (ثلاثة منها في أفريقيا وواحد في كل من الأمريكيتين وآسيا) مساعدة الهيئات المكونة لوضع سياسات وبرامج تدعم الأهداف المزدوجة للقضاء على عمل الأطفال وتعزيز الانتقال إلى القطاع المنظم وكذلك التنمية الريفية. وسيجري التشديد على تعزيز قدرات الخدمات العامة القائمة، مثل خدمات تفتيش العمل وخدمات التعليم والخدمات الزراعية، لتحديد عمل الأطفال واتخاذ إجراءات وقائية وعلاجية، لا سيما في الأوساط غير المنظمة.

١٩٦. وسيشمل الدعم للهيئات المكونة ما يلي:

- البرامج الرائدة لتحديد واستئصال عمل الأطفال والعمل الجبري في سلاسل القيم؛

- البحوث والخدمات الاستشارية التقنية لمعالجة مسألة حماية العمال المنزليين الأطفال تمثيلاً مع اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) في بلدان يصل عددها إلى ١٢ بلداً؛

- الإجراءات الرائدة لتقييم أثر مبادئ وممارسات الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية على عمل الأطفال في الاقتصادات الريفية.

١٩٧. وسيجري توسيع نطاق العمل التحليلي الرامي إلى تعزيز القاعدة التجريبية من أجل معالجة عمل الأطفال وعمالة الشباب، ليشمل خمسة بلدان إضافية. كما سيتم الاضطلاع بدراسات الانتقال من المدرسة إلى العمل والتحليلات بشأن عمل الأطفال وعمالة الشباب. وستعمل منظمة العمل الدولية مع الوزارات الحكومية والقطاع الخاص في بلدان يصل عددها إلى عشرة بلدان لتجريب برامج التلمذة الصناعية الابتكارية غير الرسمية كوسيلة لتقليص الهوة بين التعليم الأساسي والعمالة المنتجة. وستواصل توسيع نطاق الدعم لمكاتب الإحصاء الوطنية بشأن منهجيات لجمع بيانات عمل الأطفال ليشمل البيانات بشأن العمل الجبري. وستتناول إرشادات منظمة العمل الدولية لتصميم خطط عمل وطنية شاملة، الترابط بين عمل الأطفال وتنمية المهارات وعمالة الشباب والسلامة والصحة المهنيين وظروف العمل والحماية الاجتماعية.

١٩٨. وستعزز جميع الأعمال قدرة وزارات العمل والوكالات الحكومية ذات الصلة والشركاء الاجتماعيين واللجان الوطنية الثلاثية المعنية بعمل الأطفال على أداء مهامها أداءً فعالاً. وسيجري كذلك تطوير تدريب متخصص للهيئات المكونة وتقديمه بالتعاون مع مركز تورينو. وفي أفريقيا، سينصب التركيز على تقوية القدرات لوضع خطط العمل الوطنية بشأن عمل الأطفال وتنفيذها. وستصقل تنمية القدرات بنفس الطريقة في الأقاليم الأخرى لتجسد الاحتياجات الحالية والناشئة. وستدعم منظمة العمل الدولية منصة عمل الأطفال متعددة المصالح، التي تشتغل الآن في إطار فريق عمل اتفاق الأمم المتحدة المعني بالعمل ومبادرات أخرى بغية تزويد أصحاب العمل والعمال بحلول عملية لمكافحة عمل الأطفال ضمن سلاسل التوريد.

□ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٩٩. سيوفر الدعم لتمكين الهيئات المكونة من إصدار إحصاءات عن عمل الأطفال مصنفة حسب الجنس وبحث تراعي التمييز من شأنها أن تركز على الروابط بين عمل الأطفال والمجموعات المهمشة، لا سيما في الاقتصادات غير المنظمة والاقتصادات الريفية. وستواصل عمليات تقييم الاحتياجات والبحوث إدراج تحليل السياسات والبرامج باستخدام نهج يراعي قضايا التمييز وقضايا الجنسين.

□ الشراكات

٢٠٠. ستدعم الأنشطة في إطار الشراكات الدولية القائمة، من قبيل فرقة العمل العالمية المعنية بعمل الأطفال والتعليم للجميع والشراكة الدولية من أجل التعاون في مجال عمل الأطفال في

بشأن عمل الأطفال في إطار البرامج والسياسات الإقليمية وشبه الإقليمية. وستواصل منظمة العمل الدولية العمل عن كثب مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) والبنك الدولي من خلال برنامج "فهم عمل الأطفال" ومع الشركاء الآخرين للحفاظ على برنامج بحث صارم وسليم.

الزراعة وفريق التنسيق المشترك بين الوكالات لمكافحة الاتجار بالأشخاص، وسيجري زيادة تعزيزها لكفالة دمج شواغل عمل الأطفال دمجاً كاملاً في سياسات وبرامج إنمائية أوسع. وسيتم توسيع نطاق الشراكات مع المجموعات الاجتماعية والاقتصادية، مثل اللجنة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا لحشد الدعم ومواصلته

المؤشرات

المؤشر ١٦-١: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ فيها الهيئات المكونة، بدعم من منظمة العمل الدولية، إجراءات هامة سياسية وبرنامجية للقضاء على عمل الأطفال بما يتفق مع اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج على الأقل معياراً واحداً من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: - قيام هيئة أو أكثر من الهيئات المكونة للمنظمة باعتماد أو تنفيذ السياسات و/أو البرامج و/أو خطط العمل لتتماشى مع معايير العمل الدولية المتعلقة بحظر عمل الأطفال والقضاء عليه. - قيام هيئة أو أكثر من الهيئات المكونة للمنظمة بتنفيذ عاجل لتدابير محددة زمنياً للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال. - إدراج شواغل عمل الأطفال، مع مراعاة الوضع الخاص للبنات، في ما يناسب من السياسات والبرامج الإنمائية و/أو الاجتماعية و/أو المتعلقة بمكافحة الفقر. - اعتماد سياسات تعالج عمل الأطفال وترويجها من خلال منظمات حكومية دولية أو مجموعات اجتماعية واقتصادية عالمية أو إقليمية أو دون إقليمية.	
خط الأساس	الهدف
٣٢ دولة عضواً في ٢٠٠٨	٣٠ دولة عضواً، ١٤ منها في أفريقيا، و ٦ في الأمريكتين، و ٢ في الدول العربية، و ٤ في آسيا والمحيط الهادئ، و ٤ في أوروبا وآسيا الوسطى

المؤشر ١٦-٢: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة، بدعم من منظمة العمل الدولية، باتخاذ إجراءات لاعتماد أو تعديل تشريعاتها أو تعزيز قواعد معارفها حول عمل الأطفال	
القياس يجب أن تستوفي النتائج على الأقل معياراً واحداً من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: - التصديق إما على الاتفاقية رقم ١٣٨ أو الاتفاقية رقم ١٨٢. - تشير هيئات الإشراف التابعة للمنظمة برضا أو باهتمام إلى تقدم تطبيق الاتفاقيات ذات الصلة. - وضع أو تعزيز آليات ونظم من أجل إتاحة بيانات وإحصاءات مستحدثة ومصنفة بحسب الجنس تتعلق بوضع العمال الأطفال. - قيام هيئات مكونة و/أو شركاء اجتماعيين، بعمليات جمع وتحليل وبحث هادفة للبيانات من أجل توسيع قاعدة المعارف المتعلقة بعمل الأطفال وتوثيق الدروس المستخلصة.	
خط الأساس	الهدف
٤٢ دولة عضواً في ٢٠٠٨	٣٢ دولة عضواً، ١٤ منها في أفريقيا، و ٦ في الأمريكتين، و ٢ في الدول العربية، و ٦ في آسيا والمحيط الهادئ، و ٤ في أوروبا وآسيا الوسطى

الميزانية الاستراتيجية

١٦- عمل الأطفال: يجري القضاء على عمل الأطفال، وتولى الأولوية للقضاء على أسوأ أشكاله		الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)
77 000 000		13 521 568	

النتيجة ١٧: يجري القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة

الاستراتيجية

□ الهدف الاستراتيجي ومجال التركيز

٢٠١. يتمثل الهدف العام لهذه الاستراتيجية في مساعدة الدول الأعضاء في القضاء على التمييز وفي تعزيز المساواة في العمل.

٢٠٢. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، سيجري التركيز على تعزيز الامتثال من خلال تشريعات العمل وتفتيش العمل وتحسين جمع وتحليل البيانات الوطنية بشأن التمييز في مكان العمل، في الاقتصادات المنظمة وغير المنظمة من خلال:

- تعزيز قدرة الهيئات المكونة على وضع الأطر التشريعية بشأن المساواة وعدم التمييز والامتثال لها؛

- تعزيز القدرات الوطنية لقياس التمييز في عالم العمل.

٢٠٣. وتستند الاستراتيجية إلى استنتاجات الدراسة الاستقصائية العامة لعام ٢٠١٢ بشأن الاتفاقيات الأساسية المتعلقة بالحقوق في العمل على ضوء إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، وتحديد ما يتعلق باتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١). كما أن الاستراتيجية تنسجم مع خطة العمل الرامية إلى تنفيذ قرار مؤتمر عام ٢٠١٢ بشأن المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وقرار مؤتمر عام ٢٠٠٩ بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق وخطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥.

□ وسائل العمل والدعم لصالح الهيئات المكونة

٢٠٤. ستعمل منظمة العمل الدولية في ما لا يقل عن عشر دول من الدول الأعضاء من خلال عملية الحوار الاجتماعي الثلاثي لوضع وتنفيذ خطط العمل الوطنية لمكافحة التمييز وتعزيز المساواة. واستناداً إلى تعليقات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية والاحتياجات التي أعربت عنها الهيئات المكونة، ستقوم خطط العمل هذه بوضع أطر تشريعية شاملة وإنكاء الوعي العام من خلال نشر المواد المطبوعة والحملات الإعلامية. وسيقدم بالتعاون مع مركز تورينو، التدريب إلى:

- مفتشي العمل بشأن كشف التمييز في جميع أسبابه ومعالجته، بما في ذلك التحرش الجنسي والمساواة في الأجور؛
- أخصائيي الموارد البشرية بشأن إجراء عمليات تقييم الوظائف غير المنحازة إلى جنس من الجنسين؛
- النقابيين بشأن التصدي لقضايا المساواة من خلال المفاوضة الجماعية؛
- أصحاب العمل بشأن وضع سياسات فعالة معنية بالتنوع العرقي وتنفيذها؛
- المحاكم وهيئات تسوية المنازعات بشأن استخدام معايير العمل الدولية في تحقيق العدالة الاجتماعية؛

- الهيئات المكونة الثلاث جميعها بشأن إجراء عمليات تدقيق تشاركية للتحقق من المساواة بين الجنسين.

٢٠٥. وستعزز منظمة العمل الدولية قدرة مكاتب الإحصاء الوطنية في ما لا يقل عن ثمانية بلدان على جمع وتحليل البيانات المصنفة حسب الجنس بشأن العرق والانتماء الإثني. وستأتي هذه البيانات بإسهامات في منهجية لمنظمة العمل الدولية سيجري وضعها لقياس التمييز. وسيستند ذلك إلى منهجيات راسخة أخرى لمنظمة العمل الدولية، لا سيما المنهجيات المطبقة لتقدير انتشار العمل الجبري وعمل الأطفال. وستستخدم النتائج المتحصل عليها لتقييم مدى فعالية السياسات والقوانين الوطنية المناهضة للتمييز وتوفير خط أساس وقائي لتوجيه التطورات السياسية والقانونية المستقبلية. وإلى جانب قدرات مكاتب الإحصاء الوطنية المعززة لجمع الإحصاءات والبيانات المطلوبة، سيجري توسيع نطاق المبادرة لتشمل بلداناً وأقاليم أخرى بغية نشر تقنيات إقليمية أو عالمية بشأن انتشار التمييز. كما سيساهم هذا العمل في الجهود المبذولة حالياً لوضع مؤشرات سليمة للعمل اللائق تتعلق بالتمييز القائم على العرق والانتماء الإثني أساساً، وعلى أسس أخرى في نهاية المطاف.

٢٠٦. وبغية تشجيع تقاسم الممارسات الجيدة وتعزيز أماكن عمل تتسم بالشمولية والخلو من التمييز، ستضطلع منظمة العمل الدولية بتوجيه شبكات أصحاب العمل ونقابات العمال بشأن عدم التمييز في بلدان مختارة. وسيستخدم دليل منظمة العمل الدولية المبسط بشأن تعزيز التنوع العرقي في مكان العمل، الذي سيجري نشره في عام ٢٠١٣، بوصفه أداة مهمة لإرشاد هذه المبادرة.

□ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢٠٧. سيتم الاضطلاع بتحليلات معمقة تراعي قضايا الجنسين بشأن التشريعات الوطنية القائمة لتحديد العقبات التي تعترض سبيل تنفيذ مبادئ المساواة في الأجور بين الرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة، المنصوص عليها في الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. كما ستوجه الجهود نحو مساعدة الحكومات في مجال تحسين نظم معلومات سوق العمل فيما يتعلق بفجوة الأجور بين الجنسين.

□ الشراكات

٢٠٨. ستعمل منظمة العمل الدولية مع الأمم المتحدة والوكالات والصناديق والبرامج الدولية الأخرى الناشطة في ميدان المساواة وعدم التمييز لضمان أن تدرج مبدأ عدم التمييز في الاستخدام والمهنة في السياسات والبرامج الإنمائية الخاصة بها. وستتضاعف الفرص أمام القيام ببحوث مشتركة. وستشمل الأمم المتحدة والهيئات الأخرى المستهدفة المفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة والمنظمة الدولية للهجرة والهيئات المنشأة بمعاهدات ومواثيق الأمم المتحدة ذات الصلة وآليات الإجراءات الخاصة وآلية مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية لتعميم مراعاة حقوق الإنسان والاتفاق العالمي للأمم المتحدة، وحيثما أمكن، الهيئات المتخصصة التي تنص على التمييز وتعزز المساواة.

المؤشرات

المؤشر ١٧-١: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة، بدعم من منظمة العمل الدولية، بتنفيذ قوانين أو سياسات أو برامج أو إجراءات محددة بهدف تحسين تطبيق الاتفاقيات والمبادئ والحقوق المتعلقة بعدم التمييز	
القياس يجب أن تستوفي النتائج على الأقل معيارين من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ التصديق على الاتفاقية رقم ١٠٠ أو رقم ١١١، أو إشارة هيئات الإشراف برضا أو باهتمام إلى تقدم تطبيق الاتفاقيات ذات الصلة. ■ اعتماد قوانين و/أو سياسات و/أو خطط عمل و/أو برامج جديدة أو معدلة لجعلها تتماشى مع المعايير الدولية المتعلقة بعدم التمييز. ■ قيام هيئة أو أكثر من الهيئات المكونة بإطلاق استراتيجية لاستئثار الوعي بشأن عدم التمييز. ■ إنشاء أو تعزيز هيئة وطنية تضطلع بمهمة معالجة مسائل المساواة. ■ تنفيذ خطة بناء قدرات المسؤولين المعنيين بشأن إنفاذ و/أو ترويج القوانين والسياسات المناهضة للتمييز. ■ تعزيز النظم من أجل توفير بيانات محدثة ومصنفة حسب الجنس بشأن عدم التمييز.	
خط الأساس	الهدف
دولتان عضوان	١٦ دولة عضواً، ٣ منها في أفريقيا، و٧ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و٢ في آسيا والمحيط الهادئ، و٢ في أوروبا وآسيا الوسطى

الميزانية الاستراتيجية

١٧- التمييز في العمل: يجري القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة	
الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)
13 246 575	3 465 000

النتيجة ١٨: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها

الاستراتيجية

□ الهدف الاستراتيجي ومجال التركيز

- ٢٠٩. يتمثل الهدف العام للاستراتيجية في زيادة حالات تصديق الهيئات المكونة الثلاثية على معايير العمل الدولية وتنفيذها بفعالية واستخدامها على نطاق واسع وبشكل منظم لتستجيب بفعالية لاحتياجات عالم العمل.
- ٢١٠. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ستركز الاستراتيجية على ما يلي:

- حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة والعمل المؤدى في ظل ظروف تعرض حياتهم وصحتهم للخطر؛
- توسيع نطاق تطبيق معايير العمل الدولية وتعزيزها، لا سيما لتشمل العمال في الاقتصادات غير المنظمة والاقتصادات الريفية والفئات المستضعفة الأخرى، بما في ذلك العمال المهاجرون والمزليون والسكان الأصليون والقبليون.

٢١١. وتسترشد هذه الاستراتيجية بإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة واستراتيجية سياسة معايير العمل الدولية، بما في ذلك خطط العمل التي سبق أن اعتمدها مجلس الإدارة والتي تشمل اتفاقيات الإدارة السديدة

□ وسائل العمل والدعم لصالح الهيئات المكونة

٢١٢. ستكتف منظمة العمل الدولية المشاورات الثلاثية المنتظمة في سياق استراتيجية سياسة المعايير، لا سيما من أجل وضع آلية لاستعراض المعايير وتنفيذها. وستواصل الجهود الثلاثية من أجل التوصل إلى توافق حول الصكوك حيثما سجل غياب مستمر لتوافق الآراء وتحديد الثغرات في مستويات الحماية الممكن إدراجها في جدول أعمال المؤتمر. وسيستعان بالمشاورات من أجل:

إقامة وصيانة أراضيات الحماية الاجتماعية باعتبارها عناصر أساسية في نظمها الوطنية للضمان الاجتماعي.

٢١٥. وستستحدث منظمة العمل الدولية منتجات تدريبية جديدة لتعزيز فهم أفضل لمجموعة معايير منظمة العمل الدولية وعمل هيئات الإشراف. وسيواصل التنفيذ التدريجي لنظام إبلاغ إلكتروني بمشاركة تامة من جانب الدول الأعضاء. وستحظى إجراءات تنفيذ برنامج للتعاون التقني لمساعدة الهيئات المكونة الثلاثية فيما يتصل بالمعايير، بالأولوية من أجل حشد الموارد. كما سيستمر تعزيز نظام معلومات منظمة العمل الدولية بشأن معايير العمل الدولية لتقديم نهج منظم لجمع وتحليل ونشر المعلومات حول قوانين العمل الوطنية وتطبيق البلدان لمعايير العمل الدولية.

□ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢١٦. سيولى اهتمام خاص لتطبيق المعايير الرئيسية بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، بما في ذلك المعايير التي تشمل العمال ذوي المسؤوليات العائلية وحماية الأمومة والعمال المنزليين وفيرس نقص المناعة البشرية والإيدز، مع مراعاة الأبعاد الجنسانية اللازمة للاقتصادية العالمية.

□ الشراكات

٢١٧. سيتواصل تعزيز الشراكات من أجل النهوض بمعايير العمل الدولية عبر منظومة الأمم المتحدة، وكذلك من خلال الشراكات بين القطاعين العام والخاص. وسيجري تعزيز دور معايير العمل الدولية، بوجه خاص، في آلية مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية لتعميم مراعاة حقوق الإنسان وتشجيع استشارة الشعوب الأصلية ومشاركتها من خلال شراكة الأمم المتحدة من أجل الشعوب الأصلية.

- ضمان الإدارة السديدة لآليات الإشراف وشفافيتها وفعاليتها؛
- تأمين الدعم الثلاثي من أجل تعزيز نظام الإشراف؛
- حل جميع القضايا المتعلقة المنبثقة عن الدورة ١٠١ لمؤتمر العمل الدولي (٢٠١٢).

٢١٣. واستناداً إلى عمليات التقييم الوطنية للاحتياجات والتحليلات القانونية للثغرات وتعليقات هيئات الإشراف، ستقدم منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية للدول الأعضاء التي تطلبها لتجاوز الثغرات في تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها وتشجيع المزيد من عمليات التصديق. وسيوفر الدعم، بالتعاون مع مركز توريانو، لبناء قدرات نظم إدارات العمل وتفتيش العمل، بما في ذلك إرساء صلات مؤسسية أقوى بين نظم التفتيش الوطنية والجهاز القضائي والجهات الفاعلة الخاصة المشاركة في أنشطة الامتثال في مكان العمل. وسيولى اهتمام خاص لتطبيق المعايير في الاقتصاد غير المنظم. كما ستدعم منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء في استعراض وتعزيز الآليات الوطنية من أجل تسوية منازعات العمل واستحداث آليات ثلاثية طوعية لمعالجة حالات انتهاك المعايير، لا سيما فيما يتصل بالحرية النقابية.

٢١٤. وسيسدى الإرشاد إلى الدول الأعضاء بشأن النهج الابتكارية، حيث سيستعان بإجراءات وضع المعايير والإصلاحات التشريعية وبناء القدرات لتوسيع نطاق تطبيق معايير العمل الدولية لتشمل العمال في الاقتصاد غير المنظم. وستتناول العمل التحليلي إعمال الحقوق في الاقتصاد غير المنظم وبحث انعكاساته الاجتماعية والاقتصادية. وستوفر المشورة التقنية، استناداً إلى توصية أراضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢)، بغية توسيع نطاق الحماية لتشمل فئات العمال المستضعفة. وستفيد المعلومات المتاحة لهيئات الإشراف بشأن اتفاقيات الضمان الاجتماعي المصدق عليها، في تنوير المشورة السياسية لمنظمة العمل الدولية لإرشاد الدول الأعضاء في مجال

المؤشرات

المؤشر ١٨-١: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ، بدعم من منظمة العمل الدولية، إجراءات لتطبيق معايير العمل الدولية، ولا سيما استجابة للقضايا التي تثيرها هيئات الإشراف	
القياس يجب أن تستوفي النتائج أحد المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ تشير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات برضا أو باهتمام إلى تقدم محرز في تطبيق الاتفاقيات ذات الصلة. ■ تكون الحكومة اعتمدت تشريعات أو عدلتها أو حسنت تطبيقها بشكل كبير تماشياً مع معايير العمل الدولية، بما في ذلك الاتفاقيات والتوصيات غير المصدق عليها.	
خط الأساس	الهدف
٤١ دولة عضواً	٣٩ دولة عضواً، ١٤ منها في أفريقيا، و ١٢ في الأمريكتين، و ٥ في الدول العربية، و ٥ في آسيا والمحيط الهادئ، و ٣ في أوروبا وآسيا الوسطى

المؤشر ١٨-٢: عدد الدول الأعضاء التي يتم فيها، من خلال دعم منظمة العمل الدولية، إدراج المبادئ والحقوق الواردة في معايير العمل الدولية في أطر العمل للمساعدة الإنمائية أو المبادرات الرئيسية الأخرى	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيار التالي لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ تتجلى معايير العمل الدولية ذات الصلة في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو التقييم القطري المشترك أو أطر مماثلة.	
خط الأساس	الهدف
٦ دول أعضاء	٥ دول أعضاء، ١ منها على الأقل في كل إقليم

المؤشر ٣-١٨: عدد الدول الأعضاء التي تقوم، بدعم من منظمة العمل الدولية، بتحسين التصديق على الاتفاقيات المحدثة لتدرج على الأقل الصكوك المصنفة على أنها معايير عمل أساسية وتلك التي تعتبر الأكثر أهمية من وجهة نظر الإدارة السديدة	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيار التالي لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ نتيجة التصديقات الجديدة، صدقت الدولة العضو على الأقل على الاتفاقيات الثماني الأساسية رقم ٢٩ ورقم ٨٧ ورقم ٩٨ ورقم ١٠٠ ورقم ١٠٥ ورقم ١١١ ورقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ والاتفاقيات الأربع ذات الأولوية رقم ٨١ ورقم ١٢٢ ورقم ١٢٩ ورقم ١٤٤.	
خط الأساس	الهدف
٢٩ دولة عضواً	٢٠ دولة عضواً، ٥ منها في أفريقيا، و ٥ في الأمريكتين، و ٥ في آسيا والمحيط الهادئ، و ٥ في أوروبا وآسيا الوسطى

المؤشر ٤-١٨: عدد الدول الأعضاء التي تتمتع ببرنامج قطري للعمل اللائق يتضمن مكوناً معيارياً من بين الأولويات الوطنية التي حددتها الهيئات المكونة الثلاثية	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ الأنشطة مدرجة لمعالجة ما أبدته لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات من تعليقات مرتبطة بالاتفاقيات المصدق عليها. ■ الأنشطة مدرجة لترويج التصديق على الاتفاقيات الأساسية والاتفاقيات ذات الأولوية وتطبيقها. ■ الأنشطة مدرجة لترويج التصديق على المعايير المحدثة الأخرى وتطبيقها، مع مراعاة الأولويات الوطنية التي حددتها الهيئات المكونة الثلاثية.	
خط الأساس	الهدف
١٩ دولة عضواً	١٦ دولة عضواً، ٥ منها في أفريقيا، و ٣ في الأمريكتين، و ٢ في الدول العربية، و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ، و ٣ في أوروبا وآسيا الوسطى

الميزانية الاستراتيجية

١٨ - معايير العمل الدولية: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها	
الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)
77 830 961	9 240 000

النتيجة ١٩: تضع الدول الأعضاء نهجاً متكاملاً بشأن العمل اللائق في صميم سياساتها الاقتصادية والاجتماعية، بدعم من وكالات الأمم المتحدة الرئيسية وغيرها من الوكالات متعددة الأطراف
--

الاستراتيجية

□ الهدف الاستراتيجي ومجال التركيز

- ضمان الشراكات الفعالة ضمن منظومة الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف من أجل تعزيز أهداف منظمة العمل الدولية وتقوية البرامج التشغيلية لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك فيما يتصل بجدول أعمال التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥؛
 - دعم الهيئات المكونة في تقييم التقدم المحرز نحو العمل اللائق والتأثير فيه.
٢٢٠. وتستند الاستراتيجية إلى إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، الذي يشدد على أنه ينبغي أن تكون الجهود المبذولة في سبيل التشجيع على بلوغ الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك المسائلان المتقاطعتان المتمثلتان في المساواة بين الجنسين وعدم

٢١٨. يتمثل الهدف العام لهذه الاستراتيجية في تعزيز نتائج العمل اللائق في الدول الأعضاء باتباع نهج متكامل تشبهاً مع الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق وبلاستناد إلى أوجه التآزر بينها ومن خلال تعزيز اتساق السياسات بين أصحاب المصلحة الدوليين ومتعددي الأطراف، الذين يضطلعون بولايات في المجالات المرتبطة بالعمل اللائق.

٢١٩. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ستركز الاستراتيجية على ما يلي:

حيثما تتوفر إمكانية التأثير في النقاش السياسي بشأن العمل اللائق.

٢٢٥. وبحلول نهاية عام ٢٠١٥، ينبغي أن يكون قد تحقق جعل هدف العمل اللائق يحتل أكثر فأكثر مركزاً أساسياً في صنع السياسات في عشرين بلداً إضافياً. وينبغي لخمس منظمات إضافية دولية أو متعددة الأطراف أن تكون قد حققت تعزيز نهج متكامل من خلال مبادرات جديدة تنسق السياسات والبرامج المشتركة بين الوكالات وذات الصلة ببرنامج العمل اللائق.

□ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢٢٦. ستسعى منظمة العمل الدولية إلى كفالة أن تجسد جميع الوثائق البحثية والسياسية التي اشتركت في إعدادها المؤسسات الأخرى للأحداث والمؤتمرات رفيعة المستوى، شواغل الجنسين وعدم التمييز. وسيستمر تشجيع الاستخدام المنهجي للبيانات المصنفة بحسب الجنس والبيانات بشأن مجموعات مستضعفة محددة، في الجهود المبذولة لبناء القدرات. وستستفيد المواد التدريبية والأدوات الأخرى من تجارب عمليات تدقيق منظمة العمل الدولية التي تستند إلى نوع الجنس وسيجري تحديثها لتعكس التطورات الأخيرة في مجالات المساواة بين الجنسين وفيرس نقص المناعة البشرية والإيدز والأشخاص المعوقين والشعوب الأصلية والقبلية والهجرة.

□ الشراكات

٢٢٧. ستتواصل الشراكات مع الوكالات التي تعتبر ولاياتها استراتيجية بالنسبة لمنظمة العمل الدولية من أجل الدفع قدماً باتساق السياسات في البرامج متعددة الأطراف رفيعة المستوى، من قبيل صندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومصارف التنمية الإقليمية ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو) ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) والأمم المتحدة واللجان الاقتصادية الإقليمية التابعة لها وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة التجارة العالمية.

٢٢٨. وستركز منظمة العمل الدولية أيضاً على العمل من خلال اللجان الإقليمية وآليات التنسيق الإقليمية، وكذلك على المبادرات مع الهيئات الإقليمية متعددة الأطراف والمؤسسات المالية الأخرى، لتوسيع نطاق اتساق السياسات إلى الصعيد الإقليمي. أما الشراكات داخل منظومة الأمم المتحدة والتي استندت إلى التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي، فستعزز من خلال التزام عدد متزايد من الحكومات والشركاء الاجتماعيين ووكالات الأمم المتحدة والجهات الفاعلة غير الحكومية بما يتمشى مع استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي، التي اعتمدها مجلس الإدارة في آذار/ مارس وتشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢.

التميز، جزءاً من استراتيجية متكاملة على المستويين العالمي والوطني. وتستجيب الاستراتيجية لمتابعة الإعلان، التي تدعو المكتب إلى تقديم المساعدة إلى الدول الأعضاء تحقيقاً لهذا الغرض.

□ وسائل العمل والدعم لصالح الهيئات المكونة

٢٢١. ستركز الجهود المبذولة لتحقيق اتساق السياسات ضمن النظام متعدد الأطراف، على ضمان أن يكون العمل اللائق وأهداف العمالة على رأس الأولويات لجداول الأعمال الدولية رفيعة المستوى، من قبيل جداول أعمال مجموعة العشرين وصندوق النقد الدولي والبنك الدولي وجدول أعمال الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥. وستعمل البحوث التطبيقية التي تربط بين سياسات العمل اللائق والمؤسسات الداعمة لها والاقتصاد الكلي والاستراتيجيات الاجتماعية، على تنوير المبادرات والأحداث رفيعة المستوى متعددة الأطراف أو الإقليمية أو الوطنية.

٢٢٢. وستعتمد منظمة العمل الدولية على الميثاق العالمي لفرص العمل وتستند إلى الخبرات الإيجابية في التعاون مع الوكالات الأخرى في أعقاب أزمة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، بغية تعزيز الحوار الاجتماعي في إطار المناقشات السياسية على المستوى الوطني بشأن الاستجابة للأزمة وإصلاح السياسات. كما ستحظى الهيئات المكونة بالدعم من أجل تطوير البرامج القطرية للعمل اللائق وتقييم التقدم المحرز نحو العمل اللائق والتأثير فيه من خلال التدريب على تعميم العمل اللائق والمشاركة في وضع بيانات قطرية. وسيجري العمل على زيادة تطبيق مؤشرات العمل اللائق ووضع بيانات قطرية جديدة ومحدثة له.

٢٢٣. ولما كان العديد من الدول الأعضاء لا يزال يفتقر إلى بيانات كافية عن سوق العمل، فإنه سيجري دعم الجهود المبذولة لزيادة قدرة الهيئات المكونة على جمع إحصاءات مصنفة بحسب الجنس من خلال حلقات تدريبية قائمة في الميدان ودورات في مركز تورينو. وستواصل العمل أيضاً تحقيقاً لقيام توافق أفضل بين وضع البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو الأطر الإنمائية الوطنية الأخرى، كما سيستمر توفير التدريب للأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة والمنسقين المقيمين التابعين للأمم المتحدة، بشأن تعميم العمل اللائق بالتعاون مع مركز تورينو.

٢٢٤. وتتعاون الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية كذلك مع جماعات البرلمانين والسلطات المحلية والمنظمات غير الحكومية والمنظمات العقائدية والأوساط الأكاديمية لأغراض التوعية، بغية دعم مصالحها في الحوارات السياسية ومن أجل تنفيذ البرامج. وستسعى منظمة العمل الدولية إلى تقوية هذه الشراكات من خلال توفير الدعم، مثل أدوات التدريب أو منتديات لإجراء المناقشات،

المؤشرات

المؤشر ١٩-١: عدد الدول الأعضاء التي تجعل، بدعم من منظمة العمل الدولية، هدف العمل اللائق مركزياً أكثر فأكثر عند صنع السياسات	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير الأربعة الأولى الواردة أدناه بالإضافة إلى المعيار الأخير لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ اعتماد توليد فرص العمل اللائق كهدف سياسي جامع للاستراتيجية الإنمائية الوطنية إلى جانب أولويات وطنية أخرى. ■ تنفيذ برنامج قطري متكامل للعمل اللائق يدعم تنفيذ الاستراتيجية الإنمائية الوطنية. ■ البرامج الوطنية أو القطاعية في مجالات مثل التعليم والصحة والمساواة بين الجنسين والتجارة والتمويل وتنمية المنشآت والتنمية الريفية والحد من الفقر، تدمج جوانب العمل اللائق. ■ الارتقاء بالخدمات الإحصائية لتحسين قياس التقدم المحرز إزاء العمل اللائق بما يتمشى مع أحكام الاتفاقية رقم ١٦٠. ■ يشمل وضع الاستراتيجية الإنمائية الشاملة التشاور مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بما يتمشى مع أحكام الاتفاقية رقم ١٤٤.	
خط الأساس	الهدف
صفر	١٦ دولة عضواً، ٤ منها في أفريقيا، و٦ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٣ في آسيا والمحيط الهادئ، و٢ في أوروبا وآسيا الوسطى

المؤشر ١٩-٢: عدد الوكالات الدولية أو المؤسسات متعددة الأطراف الرئيسية التي تقوم، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، بتعميم العمل اللائق في سياساتها وبرامجها	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ هناك تزايد في مدى نطاق تعميم العمل اللائق في سياسات وبرامج الوكالة الدولية أو المؤسسة متعددة الأطراف، بالاستناد إلى التقارير بشأن تطبيق الوثيقة الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين بعنوان أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق. ■ إنشاء مبادرات جديدة تنسق السياسات والبرامج المشتركة بين الوكالات وذات الصلة ببرنامج العمل اللائق.	
خط الأساس	الهدف
٣ وكالات دولية	٥ وكالات دولية أو مؤسسات متعددة الأطراف

الميزانية الاستراتيجية

١٩- تعميم العمل اللائق:	
تضع الدول الأعضاء نهجاً متكاملاً بشأن العمل اللائق في صميم سياساتها الاقتصادية والاجتماعية بدعم من وكالات الأمم المتحدة الرئيسية وغيرها من الوكالات متعددة الأطراف	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)
تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)	١٠ 395 000
	22 153 820

القدرات المؤسسية

مع الشركاء الخارجيين والجمهور الأوسع. ويقدم هذا الجزء لمحة عامة موجزة عن أهداف التنفيذ الرئيسية بحسب مجال القدرة المؤسسية والاستراتيجيات ذات الصلة التي ستدعم تحقيق النتائج في إطار برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.

٢٢٩. إن القدرات المؤسسية تدعم تحقيق نتائج منظمة العمل الدولية بكفاءة على الصعيدين الوطني والعالمي على السواء من خلال المعلومات والبيانات والمعارف وبناء القدرات والشراكات. كما تدعم هذه القدرات عمل الإدارات التقنية والأقاليم في تقديم الخدمات إلى الهيئات المكونة وفي انخراط منظمة العمل الدولية

أهداف التنفيذ في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥	مجال القدرة المؤسسية
• البحوث الجادة والمناسبة الموجهة نحو السياسات، والكتلة الحرجة الملزمة لتحقيق أثر كبير. • تقديم معارف وتحليلات رفيعة الجودة إلى المنتديات السياسية العالمية، بما في ذلك مجموعة العشرين ووكالات الأمم المتحدة. • زيادة التعاون بشأن جمع البيانات والبحوث مع البنك الدولي وصندوق النقد الدولي ووكالات من قبيل الأونكتاد والفاو بشأن المواضيع ذات الصلة. • التنفيذ المتواصل لاستراتيجية المعارف للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. • آليات قوية لتبادل المعارف. • النشر الملزم لنتائج منظمة العمل الدولية وتحليلاتها ومنشوراتها.	المعارف والقدرة التحليلية ونشر المعلومات
• توافر مستودع بيانات كامل لإحصاءات العمل اللائق. • تقديم الدعم التقني للدول الأعضاء لإصدار إحصاءات عن سوق العمل والأسر المعيشية، مصنفة بحسب الجنس ومتأية من مصادر مختلفة. • تعزيز المعايير الإحصائية الدولية بما يتماشى مع المؤتمرات الدولية الأخيرة لخبراء إحصاءات العمل.	الإحصاءات
• تعزيز الإسهامات في المداولات السياسية العالمية المتصلة بولاية منظمة العمل الدولية. • تزايد مشاركة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والشركاء الخارجيين في تعزيز برنامج العمل اللائق، بما في ذلك في برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥ ومتابعة مؤتمر قمة ريو ٢٠+. • تقديم وتعزيز ما يناسب من الإرشاد والأدوات والمواد المصممة حسب الطلب.	الشراكات الخارجية
• بناء قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وموظفيها في المجالات ذات الأهمية البالغة المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. • دورات تدريب ومنهجيات تعلم جديدة في إطار صندوق الابتكار الذي أنشئ في عام ٢٠١٢.	مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو
• البحوث بشأن عالم العمل والاستراتيجيات ذات الصلة في التصدي للأزمة بغية تحقيق النمو المنصف والمستدام. • تنسيق العمل مع سائر إدارات مكتب العمل الدولي لإنشاء مركز لتحليلات منظمة العمل الدولية وإرساء التأزر مع البحوث الموجهة نحو السياسات والمنفذة في أقسام أخرى في المكتب. • جعل المنشورات تتماشى مع برنامج بحوث ومنشورات منسق في جميع أقسام المكتب.	المعهد الدولي للدراسات العمالية

• الإسهام في عمل المنظمة في مجموعة العشرين وغيرها من المنتديات العالمية. • المشاركة في بحوث تعاونية مع البنك الدولي وصندوق النقد الدولي والأونكتاد والمنظمات الأخرى. • تعزيز القاعدة التحليلية المتاحة أمام الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية.	
• مواصلة تطوير خدمات منظمة العمل الدولية لشؤون الأبناء والإعلام، لزيادة سبل استفادة مختلف قطاعات الجمهور من خلال منصات مختلفة. • تعزيز نموذج النشر "الرقمي في المقام الأول" من خلال إتاحة منشورات منظمة العمل الدولية الهامة لمتلقين جدد عبر مختلف المنصات الرقمية. • تنفيذ استراتيجية لوسائل الإعلام المجتمعية. • عرض معزز لمنتجات المعارف الرقمية في مكتبة منظمة العمل الدولية. • برنامج "أعمال الفن" المعزز لزيادة إطلالة منظمة العمل الدولية والوصول إلى متلقين جدد.	الاتصالات والمعلومات العامة

المعارف والقدرة التحليلية ونشر المعلومات

٢٣٠. تسترشد منظمة العمل الدولية في عملها بالمعارف. وتتناسب جودة خدماتها التقنية ومصادقية مشورتها السياسية ونجاح مبادراتها الهادفة إلى التوعية تناسباً مباشراً مع قوة قاعدة المعارف التي تديرها. ولكي تكون منظمة العمل الدولية النقطة المرجعية العالمية بشأن جميع المسائل المتعلقة بعالم العمل، يتعين عليها أن تستثمر باستمرار في تحسين قدرتها الإحصائية والتحليلية ونشر المعلومات.

٢٣١. ولا بد من أن تكون تحليلات منظمة العمل الدولية ذات صلة مباشرة بالقضايا التي تواجه الهيئات المكونة لديها في السياق الخاص بكل منها؛ ويجب أن تكون متسقة وشاملة وتشمل برنامج العمل اللانق بكامله، بما في ذلك المساواة بين الجنسين؛ ويجب أن تتمتع بما يكفي من النطاق والجودة للتأثير في النقاشات السياسية الدولية؛ ويجب أن تمكن الهيئات المكونة من المشاركة في صنع السياسات والتأثير فيها.

٢٣٢. ويجري في ٢٠١٣ اتخاذ الخطوة الأولى لتحسين القدرة التحليلية لمنظمة العمل الدولية، عن طريق إعادة تنظيم وتدعيم القدرات البحثية بغية إرساء كتلة حرجة للتصدي لأهم القضايا الواردة في ولايتها والمجالات ذات الأهمية البالغة المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. وتتمثل الخطوة الثانية في تحسين جودة تحليلات منظمة العمل الدولية ومصادقيتها من خلال تنمية المهارات وإدارة الموارد البشرية. في حين تتمثل الخطوة الثالثة في توفير التحليلات في الوقت المناسب وبالصيغة المناسبة عندما يكون بإمكان الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والدوائر الدولية لصنع السياسات الاستفادة من المنتجات استفادة مباشرة.

٢٣٣. وتتناسب هذه التدابير الثلاثة مع الأهداف المحددة في استراتيجية المعارف للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، أي: التركيز على

٢٣٤. وستعيد منظمة العمل الدولية النظر في منشوراتها البارزة وتركز على عدد أقل من المنتجات المنتظمة التي تقدم تحليلاً رفيع الجودة وبيانات مفيدة وفي الوقت المناسب واستكشافات ابتكارية للقضايا الناشئة.

٢٣٥. وستركز مكتبة منظمة العمل الدولية على استحداث مستودع رقمي مفتوح لمنشورات منظمة العمل الدولية سيستكمل بحلول نهاية عام ٢٠١٥. وستواصل منظمة العمل الدولية نشر المنشورات على نطاق واسع وتوحيدها في مجموعة من الأشكال الرقمية من خلال شبكة الإنترنت، إلى جانب مفاتيح وصفية أكثر دقة لتسهيل عمليات البحث.

٢٣٦. وستواصل تعزيز بوابة منظمة العمل الدولية بشأن بيانات ومعلومات العمل اللانق على المستوى القطري وتوسيع نطاق تغطيتها ووظائفها. وسينصب التركيز على تعزيز قواعد البيانات المدرجة التي تتولى صيانتها الإدارات التقنية وترشيد عملية جمع البيانات وزيادة عدد البلدان المشمولة وكفاءة الاطلاع الهادف على الوثائق الهامة.

٢٣٧. وسيجري استحداث عناصر إضافية لإدارة المعارف لدعم ثقافة تقاسم المعارف بين الهيئات المكونة وموظفي منظمة العمل الدولية والاستفادة استفادة كاملة من مزيد من ترتيبات أعمال التعاون على صعيد المنظمة ككل.

الإحصاءات

مع مركز تورينو. بالإضافة إلى ذلك، ستتظم حلقات تدريب ميدانية لصالح الهيئات المكونة بالتعاون مع المؤسسات ذات الصلة، تكون مصممة لتستجيب لمواضيع محددة من مواضيع الاحتياجات والطلب.

٢٤١. وسيركز العمل على مفاهيم الإحصاء وأساليب القياس، لا سيما من خلال النهوض بتنفيذ توصيات واستنتاجات المؤتمر الدولي الماضي لخبراء إحصاءات العمل، الذي تناول مقاييس الاستخدام الناقص والعمالة والبطالة. وستدعم منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء في تطبيق الأدلة الموضوعية حديثاً بشأن مؤشرات العمل اللائق وقياس السمة غير المنظمة.

٢٤٢. وستواصل منظمة العمل الدولية تعزيز المؤشرات والبيانات المصنفة بحسب الجنس، التي تقوم عليها التحليلات المراعية لنوع الجنس من أجل وضع سياسات شاملة ورصدها. كما سيجري العمل على إتاحة مواد مرجعية محددة.

٢٤٣. وستعزز الشراكات مع المؤسسات ذات الصلة، من قبيل شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة والبنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي واللجان الاقتصادية الإقليمية التابعة للأمم المتحدة والتجمعات السياسية الإقليمية والمؤسسات الإحصائية ذات الصلة.

٢٣٨. يتمثل الهدف الرئيسي للاستراتيجية في تعزيز قدرات الدول الأعضاء على إصدار إحصاءات العمل اللائق وقدرات المكتب على توليفها وإتاحتها من خلال بوابة بيانات إحصائية موحدة على شبكة الإنترنت (ILOSTAT) يمكن البحث فيها حسب البلد والموضوع. وسيتاح مستودع كامل للبيانات بشأن إحصاءات العمل اللائق من خلال نظام حديث لجمع البيانات ومواقع منسقة لتكنولوجيا المعلومات ومراقبة فعالة للجودة. وستدار عمليات جمع الإحصاءات وتصنيفها ونشرها مركزياً. كما ستكون إجراءات دمج قواعد البيانات القائمة في صميم هذه العملية.

٢٣٩. وستوفر منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية لما لا يقل عن ٤٥ دولة عضواً في مجال وضع الاستبيانات الاستقصائية النموذجية للقوى العاملة والدراسات الاستقصائية المؤسسية، فضلاً عن تعزيز السجلات الإدارية باعتبارها مصدراً لإحصاءات العمل لتصنيف المتغيرات الرئيسية تصنيفاً أكثر فعالية. كما ستصدر المنظمة تقديرات وتوقعات موثوقة لمتغيرات العمل الرئيسية.

٢٤٠. وستواصل منظمة العمل الدولية عملها على بناء قدرات الهيئات المكونة من خلال توفير دورات تدريب مخصصة بشأن التحليلات الإحصائية والمعلومات المتعلقة بسوق العمل بالتعاون

الشراكات الخارجية

وأدوات البرمجة الأخرى التابعة للأمم المتحدة، بما في ذلك مبادرة "توحيد الأداء"، حسب الاقتضاء. ويوصف منظمة العمل الدولية إحدى الجهات الداعية إلى إنشاء شبكة برمجة مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، فإنها ستواصل دعمها لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. كما ستواصل المشاركة في المبادرات المشتركة بين الوكالات وهاكل مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة.

٢٤٧. ومن شأن تنفيذ استراتيجية منظمة العمل الدولية للتعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي أن يساعد على توسيع نطاق الشراكات وتقاسم المعارف والخبرات والتدريب ونقل التكنولوجيا فيما بين البلدان الناشئة والنامية والاقتصادات المتقدمة التي ترغب في دعم طريقة التعاون هذه.

٢٤٨. وستواصل الشراكات داخل منظومة الأمم المتحدة والمنظومات متعددة الأطراف وخارجها لكفالة أن يشكل العمل اللائق جزءاً لا يتجزأ من البرنامج الإنمائي لما بعد عام ٢٠١٥.

٢٤٤. ترمي استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن الشراكات الخارجية إلى تعزيز الإجراءات المتخذة من جانب المنظمات متعددة الأطراف لدعم العمل اللائق، مع التركيز بصفة خاصة على منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية ومصارف التنمية الإقليمية والمؤسسات المالية الدولية ومجموعة العشرين وآخرين، بما في ذلك أعضاء البرلمان والمنظمات غير الحكومية والمنظمات العقائدية والدوائر الأكاديمية.

٢٤٥. وبالتشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية، سيتواصل السعي إلى إقامة شراكات جديدة للنهوض بالعمل اللائق باعتباره هدفاً إنمائياً محورياً يتجلى في تصميم السياسات وأطر الإدارة السديدة على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية.

٢٤٦. وسيستمر إيلاء الاهتمام على سبيل الأولوية إلى العمل في إطار شراكات لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، لا سيما الغاية ١ بشأن العمالة والعمل اللائق. وستواصل منظمة العمل الدولية دعمها للهيئات المكونة لضمان أن تسهم البرامج القطرية للعمل اللائق في نتائج أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية

مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو

والسهل بأحدث المعارف النوعية ذات الصلة وكذلك إلى فرصة لتبادل الخبرات داخل البلدان والأقاليم. ويتبوأ المركز مكانة جيدة ضمن الإطار المؤسسي لمنظمة العمل الدولية تؤهله للاستجابة لهذه الاحتياجات من القدرات من خلال أنشطته التدريبية

٢٤٩. تتسق خطة المركز الاستراتيجية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٥ عملياتها مع إطار السياسة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. وتحتاج الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية إلى مهارات جديدة أو إلى تحسينها وإلى الإلمام السريع

للتنمية؛ تطوير واستهلال جامعة إلكترونية؛ مواصلة الاستثمار في استحداث دورات تدريبية ومنهجيات تعلم جديدة في إطار صندوق الابتكار الذي أنشئ في عام ٢٠١٢. وفي مجال النهوض بموظفي منظمة العمل الدولية وتدريبهم، سيفقد المركز وإدارة تنمية الموارد البشرية خطة أكثر استراتيجية ومنهجية من أجل أن تحقق منظمة العمل الدولية أقصى قدر من الاستفادة من الخبرات التدريبية للمركز ومراقبه.

٢٥٢. وسيوسع المركز أنشطته في مجال التوعية من خلال مشاركته في شبكات التعلم وصلاته بالمؤسسات الأكاديمية والجامعات ومؤسسات التدريب الإقليمية والوطنية. وبحلول عام ٢٠١٥، ستنفذ ٣٠ في المائة من أنشطة المركز الرامية إلى تنمية القدرات في إطار شراكة مع المؤسسات التدريبية والبحثة والأكاديمية الأخرى.

المعهد الدولي للدراسات العمالية

المنشآت ودور معايير العمل لمنظمة العمل الدولية في هذه العملية.

٢٥٦. وطلب المجلس أيضاً من المعهد أن يساهم في جعل منظمة العمل الدولية مركز امتياز يمكن أن يبرهن على دوره المفيد في تعزيز تأثير المنظمة في مناقشة السياسات العالمية. ويشمل ذلك تعزيز أوجه التآزر بين البحوث التي اضطلع بها المعهد ومختلف إدارات منظمة العمل الدولية والمكاتب الميدانية في سياق الترتيبات الجديدة التي سيجري وضعها خلال عملية التغيير والإصلاح. كما سيجري التركيز مجدداً على الشراكات مع المنظمات الدولية الأخرى، بالتنسيق مع سائر إدارات منظمة العمل الدولية ومع المؤسسات الأكاديمية المرتبطة أساساً مع المعهد. وتمثل مجلة العمل الدولية، التي حظيت بتحسين كبير في التوزيع، موقعاً رئيسياً للدفع قدماً بالبحوث بشأن قضايا منظمة العمل الدولية. وبالتعاون مع مركز تورينو، ستأتي هذه البحوث بإسهامات تصب في البرامج التدريبية.

والتعليمية وتيسيره تقاسم المعارف في القطاعات الاقتصادية كافة وبين البلدان والأقاليم.

٢٥٠. وسيعيد المركز تركيز أنشطته بحيث تتمحور حول المجالات ذات الأهمية الجوهرية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. ويدعم مجموعات المواد التدريبية والدورات الجديدة لصالح الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وموظفيها في هذه المجالات.

٢٥١. وحيث يشكل المركز جزءاً لا يتجزأ من منصة المعارف العالمية لمنظمة العمل الدولية، فإنه سيعمل على تنفيذ برنامج تدريبي لموظفي منظمة العمل الدولية بشأن: إدارة المعارف والأدوات؛ تعزيز الروابط المؤسسية بين المركز والمعهد الدولي للدراسات العمالية؛ العمل مع منظمة العمل الدولية على الترويج بشكل نشط لبرنامج الدكتوراه الجديد الذي تقدمه كلية تورينو

٢٥٣. أكد مجلس إدارة المعهد من جديد في دورته الأخيرة أهمية الأعمال البحثية المستقلة من أجل صياغة استجابات للأزمة قائمة على البيانات. وبالتالي، سيعزز المعهد خلال فترة السنتين المقبلة، البحوث المتعلقة بالأزمة.

٢٥٤. وسيقوم المعهد بتحليل التقدم الذي تحرزه البلدان فيما تبذله من جهود للتصدي للأزمة وإعادة التوازن إلى اقتصاداتها وسينشر نتائج ذلك. كما سيجري وضع ونشر سيناريوهات عن مستقبل عالم العمل، وفق الولاية الصادرة عن المجلس. وستحلل منظورات إقليمية محددة كجزء من سلسلة الدراسات المتعلقة بالنمو المترافق مع الإنصاف. ويشمل ذلك دراسة التفاعلات بين دعائم برنامج العمل اللائق المختلفة، بما في ذلك المساواة بين الجنسين وبيئة الاقتصاد الكلي.

٢٥٥. وسيدرس البحث أيضاً تحديد أفضل الطرق التي يمكن بها للترتيبات التجارية والاستثمارية الدولية أن تعزز العمالة وتدعم

الاتصالات والمعلومات العامة

المقر والاتصالات الميدانية لضمان أن تشمل الاستراتيجية العالمية للاتصالات الأفاق الإقليمية وأن تتجلى الأولويات العالمية لمنظمة العمل الدولية في الاستراتيجيات الإقليمية للاتصالات.

٢٥٩. ويجب ألا تقتصر منتجات التواصل لمنظمة العمل الدولية على الوصول فحسب إلى مجموعة متنوعة من المتلقين، بل يجب أن تشركهم من خلال الاستراتيجيات الترويجية الملائمة. وكي تستجيب منظمة العمل الدولية للتغيرات في مشهد الاتصالات، ستتحول إلى استراتيجية نشر "رقمية أولاً" وستصبح منتجاتها في مجالي التواصل والمعارف متاحة في عدة منصات. كما ستقيد منظمة العمل الدولية إفادة كاملة من منصات وسائل الإعلام الاجتماعية لإشراك المتلقين الحاليين والجدد على السواء.

٢٦٠. وسيجري مد نطاق الشراكات مع المنظمات الإعلامية لتوسيع مدى رسالة منظمة العمل الدولية. وسيواصل برنامج منظمة العمل الدولية "أعمال الفن" بمشاركة مشاهير الفنانين، دعمه لأنشطة منظمة العمل الدولية بغية إذكاء الوعي العام بقضايا منظمة العمل الدولية، لا سيما فيما يتصل بالحملات بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

٢٥٧. يتمثل الهدف الأسمى للاتصالات والمعلومات العامة لمنظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ في جعل منظمة العمل الدولية في وضع يؤهلها للاضطلاع بدور مرجعية عالمية لعالم العمل على الساحة العامة. وسيجري تعميم استراتيجية عالمية لتحقيق هذا الغرض. ومن شأن الاستراتيجية أن توفر الأساس لمجموع منتجات التواصل لمنظمة العمل الدولية للارتقاء بصورة المنظمة لدى الجمهور وزيادة تأثيرها في النقاشات العامة.

٢٥٨. ويقتضي وضوح منتجات التواصل لمنظمة العمل الدولية واتساقها ودقة أهدافها، تنسيقاً فعالاً على نطاق المكتب، لا سيما بين الإدارات التقنية وإدارة الاتصالات والمعلومات العامة. وستبقى مسألة تعزيز ثقافة للاتصالات "عبر شبكات التواصل" بين موظفي منظمة العمل الدولية في صميم ما يبذله المكتب من جهود لتحديد معالم الرسالة العامة لمنظمة العمل الدولية. وسيعمل المكتب على رصد وتوفير التحليلات المتعلقة بالنقاشات العامة بشأن قضايا عالم العمل بغية تنوير النقاش السياسي الداخلي وتحديد الفرصة المناسبة لعرض رسالة منظمة العمل الدولية خارجياً. كما ستعزز الصلة الوظيفية بين الاتصالات على مستوى

التنظيم والدعم والإدارة

استعراض النفقات، التي ستواصل تحديد المجالات التي يمكن فيها تحقيق توفير في التكاليف وتحسين الكفاءة.

٢٦٢. وفي مجالات الموارد البشرية والتعاون التقني والتقييم، تحدد المعالم الرئيسية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ في الاستراتيجيات المعتمدة القائمة على النتائج، ما يتعين تحقيقه من النتائج. وسيواصل المكتب عمله الرامي إلى الارتقاء بالقواعد واللوائح والإجراءات الداخلية للإدارة وتوضيح الأدوار والمسؤوليات والسعي إلى تحقيق الفعالية الإدارية وزيادة قيمة الاستثمارات في تكنولوجيا المعلومات.

٢٦٣. ويمكن الاطلاع على الموارد التشغيلية المرتبطة بتحقيق التنظيم والدعم والإدارة في ملحق المعلومات رقم ١ من مقترحات البرنامج والميزانية هذه.

٢٦١. تدعم وظائف التنظيم والدعم والإدارة تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية وتقدم الضمانات اللازمة للدول الأعضاء بشأن فعالية وكفاءة جميع أنشطة منظمة العمل الدولية الخاضعة لمعايير الإشراف والشفافية والمساءلة القائمة. ويوفر الاستخدام الفعال والكفؤ للموارد إلى جانب الإدارة السديدة، بما في ذلك الخدمات الفعالة التي تقدمها هيئات إدارة المنظمة، الأساس لتنفيذ الإدارة القائمة على النتائج تنفيذاً ناجحاً في المنظمة. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، سيواصل المكتب تنفيذ برنامج الإصلاح والتغيير الذي حدده المدير العام منذ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢، واستخلاص العبر منه. وسيشمل ذلك استعراض عمليات العمل وأساليبه والهياكل التنظيمية لوضع حد للتكرار والثغرات وحالات التضارب بغية تحقيق مستويات أعلى من الكفاءة والفعالية في استخدام الموارد في جميع أقسام المكتب. وستدعم هذا العمل لجنة

النتيجة ١: استخدام جميع موارد منظمة العمل الدولية استخداماً فعالاً وناجحاً

الاستراتيجية

التغيرات الثقافية المطلوبة لتطبيق منهجية الإدارة القائمة على النتائج على جميع المستويات.

٢٦٧. وبالتالي ستؤكد النتائج الرئيسية المتوقعة لفترة السنتين الحاجة إلى تدعيم التقدم الجاري إلى جانب اللحاق بالركب بالضرورة فيما يتعلق بالمؤشرات والمعالم الرئيسية لاستراتيجية الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. وتمشياً مع توصيات مراجع الحسابات الخارجي عن السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، سيتواصل العمل المستهل في عام ٢٠١٣ خلال فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ بشأن اعتماد نهج متسق للقوة العاملة وتخطيط خلافة الموظفين بغية تحقيق أقصى قدر من الاستفادة الفعالة من الموارد البشرية للمكتب. وسيجري وضع أولويات جديدة لتطوير الموظفين، بما في ذلك في مجالات الإدارة والتدريب على المهارات القيادية.

تكنولوجيا المعلومات

٢٦٨. تتمحور استراتيجية تكنولوجيا المعلومات للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ حول توفير نظم متكاملة ونهج تعاوني للاستفادة من موارد تكنولوجيا المعلومات على مستوى الهياكل الإدارية وتعزيز الإدارة السديدة لتكنولوجيا المعلومات ضمن المكتب وتحسين إدارة الخدمات وتدعيم العمليات. وخلال الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ستعتمد الاستراتيجية على عناصر استراتيجية الموارد البشرية لتطوير الموظفين وإدارة الأداء للسعي من أجل تحقيق ثقافة الخدمة الممتازة. وسيكفل الاستثمار المطرد في تطوير الحلول التعاونية لتقاسم المعارف، الاتساق الوثيق مع استراتيجية المعارف.

٢٦٩. وفور الانتهاء من تعميم النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد على المكاتب الإقليمية ووضع اللامسات الأخيرة على مجموعة من الوظائف الرئيسية المكيفة مع احتياجات وقدرات كل نوع من أنواع المكاتب، سيتواصل توسيع نطاق النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد ليشمل المكاتب الميدانية الأخرى في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. ويهدف النموذج الميداني إلى تحسين

٢٦٤. سيكون تحقيق زيادة فعالية وكفاءة استخدام الموارد، ناتجاً عن إدخال تحسينات على أساليب العمل. ويشمل ذلك استعراض القواعد والإجراءات والممارسات الحالية واستكشاف التغيرات الهيكلية بغية تعزيز بعض الوظائف المتخصصة، وبالتالي تحسين مستويات الخدمة وخفض التكاليف، وإعادة توجيه الموارد نحو أنشطة ذات قيمة مضافة أعلى كنتيجة لذلك. وسيجري استعراض تقديم الخدمات الإدارية ووظائف المعالجة في المقر بغية تحسين مستوى الخدمات واكتساب الكفاءة.

الموارد البشرية

٢٦٥. تتركز استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ حول أربعة مجالات أساسية لتمكين وظائف الموارد البشرية الرئيسية من دعم إجراءات توفير برنامج العمل اللائق. وتتمثل هذه المجالات الأربعة في: تعزيز المواهب والقيادة؛ تحسين نوعية العمل والقدرة على الاستجابة من خلال زيادة المساءلة؛ النهوض بفعالية أداء الموظفين وكفاءتهم من خلال العمل الجماعي والتعاون؛ زيادة إحساس الموظفين بالرضى عن عملهم ورفع أداؤهم من خلال بيئة مؤاتية للعمل.

٢٦٦. ومن أجل المضي قدماً في سياسات المكتب الضرورية لأداء مهمته وتوفير الخدمات للهيئات المكونة، سيجري الاضطلاع بالأنشطة في المجالات التالية: استعراض شامل لإجراءات التعيين والانتقاء بغية تحقيق الفعالية؛ تحسين فرص تطوير المسار المهني ومدى رضا الموظفين ومستوى الاندفاع؛ زيادة الحراك والإسهام في قوة عاملة أكثر تنوعاً وتوازناً؛ إجراء إصلاح جوهري لسياسة عقود منظمة العمل الدولية من أجل إقامة توازن سليم بين واجب المنظمة باعتبارها صاحب عمل جيداً والتكيفات التي تتطلبها مصادر التمويل الطوعية المتقلبة؛ استعراض شامل لنظام المكتب بشأن الإقرار والمكافأة إلى جانب الأدوات الضرورية لمعالجة قضايا النقص في الأداء بغية ترسيخ

المتعلقة بالتعاون التقني. وسيعزز المكتب إطلالة برنامج التعاون التقني من خلال إصدار "تقرير نتائج" سنوي إلى جانب تقرير السنين عن التنفيذ.

٢٧٣. وبالتشاور مع هيئات منظومة الأمم المتحدة المعنية والتنسيق معها، سيواصل المكتب استكشاف الفرص لتنسيق السياسات والممارسات والقيام بأنشطة مشتركة حيثما أمكن إيراد مبررات واضحة. ويشمل ذلك دراسة متأنية لما سيسفر عنه استعراض الأمم المتحدة الشامل للسياسات لعام ٢٠١٢، الذي يجري كل أربع سنوات، وتنفيذ التحسينات التشغيلية الموصى بها ذات الصلة بمنظمة العمل الدولية، من انعكاسات بالنسبة للمنظمة. وسيواصل المكتب تعزيز إسهاماته في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق وكذلك تقديم الخبرة التقنية في مجالات اختصاصاته في إطار مبادرة "توحيد الأداء". وسيسترشد مستوى المشاركة بتقييم دقيق للتكاليف والمنافع بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية وكذلك بتوجيه مجلس الإدارة.

□ الحماية القانونية

٢٧٤. إن هدف تحقيق الحماية القانونية الأساسية لعمليات منظمة العمل الدولية في الدول الأعضاء كافة، أخذ في التقدم. وقد انضم عدد من الدول الأعضاء، أو هو عاكف على دراسة موضوع الانضمام، إلى الاتفاقية الدولية التي تقرر امتيازات منظمة العمل الدولية وحصاناتها، بما في ذلك لصالح موظفيها وممتلكاتها. وفي عدد متزايد من الدول الأعضاء، تتيح الترتيبات الدائمة الجديدة أو إجراءات تأكيد الترتيبات القائمة استهلالاً مبكراً للعمليات نتيجة للاتفاق المسبق على الأطر القانونية، وتوفر اعترافاً قانونياً مسبقاً بمركز منظمة العمل الدولية. ومن شأن ذلك أن يساعد على خفض المخاطر المرتبطة بعمليات المنظمة إلى أدنى حد عن طريق توفير ضمانات قانونية لأمن الموظفين في منظمة العمل الدولية والمتعاونين معها وترتيبات مناسبة لإقرار الإعفاءات من الضرائب ومعالجة الشكاوى الموجهة ضد منظمة العمل الدولية.

□ مرافق المكتب

٢٧٥. سيتمثل النشاط الرئيسي المدرج في إطار مشروع أعمال تجديد مبنى المقر خلال الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ في تجديد ثلثي الطوابق بدءاً بالطابق الأول وانتهاءً بالطابق الحادي عشر، مما سيؤدي إلى استخدام أكثر فعالية للمساحة المتوفرة والمزيد من الكفاءة في استخدام الطاقة وتحسين السلامة وخفض تكاليف الصيانة. وسيطلب ذلك تكييف إجراءات التدابير الأمنية والسلامة من الحرائق والأنشطة الرامية إلى المحافظة على مستوى ملائم من الأمن لصالح الموظفين والزوار، مع إجراء التكييفات الضرورية طوال مختلف مراحل التجديد. علاوة على ذلك، واستناداً إلى التدقيق البيئي في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ وفي إطار جهود المكتب المبذولة لتحقيق المزيد من الكفاءة في استخدام الطاقة، سيعتمد المكتب، في المقر وفي الميدان على السواء، تدابير لزيادة التدوير واعتماد إجراءات أكثر فعالية للتخلص من النفايات. وتمشياً مع سياسة السفر المنقحة المعتمدة في كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، سيجري تعزيز المؤتمرات بالفيديو كبديل للسفر. بالإضافة إلى ذلك، ستؤدي ترتيبات السفر المنقحة، فضلاً عن تشجيع السفر بالقطار في أوروبا، إلى زيادة انخفاض انبعاثات غازات الدفيئة.

نوعية المعلومات الإدارية الأساسية وملاءمة توقيتها ونقصي الموارد والإبلاغ عنها استناداً إلى النتائج؛ وبالتالي تسهيل التخطيط واتخاذ القرارات. بالإضافة إلى ذلك، سيدعم النموذج التقيد بمتطلبات المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام. وسيجري تنفيذ استعراضات سير الأعمال التي تعد حالياً جزءاً لا يتجزأ من النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد. وستعزز هذه الاستعراضات فوائد أساليب العمل الجديدة، من خلال اتساق أدوار الموظفين وتوحيد العمليات واستخدام التكنولوجيا.

٢٧٠. وسيواصل الارتقاء بالبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات بهدف توفير نظم متكاملة وأمنة وموثوقة توفيراً أفضل. وسيستبدل نظام البريد الإلكتروني وتوضع في المقر برامج حواسيب تجمع بين البريد الإلكتروني وتبادل الرسائل الفورية وتطبيقات أوفيس الأخرى واسعة الاستخدام. وستوسط الأقاليم في إطار هذه البيئة التعاونية الأمانة ما دام التوصيل إلى شبكة الإنترنت يتحسن لديها. وستكون هناك حاجة إلى دعم توفير خدمات دائمة للتطبيقات المركزية من قبيل البريد الإلكتروني والنظام المتكامل للمعلومات عن الموارد ونظام إدارة الوثائق إلكترونياً. وسيتم تقييم سيناريوهات مختلفة من أجل تأمين هذا المستوى من الدعم على نطاق المكتب، وسيجري إعداد المبررات التجارية لاعتبارات إدارية. وسيستمر التركيز على تعزيز الإدارة السديدة لتكنولوجيا المعلومات من خلال مواصلة النهوض بدور مكتب إدارة المشاريع طيلة الفترة الاستراتيجية.

□ التعاون التقني

٢٧١. تمشياً مع استراتيجية التعاون التقني للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، باتت جميع أنشطة منظمة العمل الدولية الممولة من الموارد خارج الميزانية والحساب التكميلي للميزانية العادية ترتبط ارتباطاً صريحاً بنتائج العمل اللائق من خلال نموذج الإدارة الاستراتيجي للنظام المتكامل للمعلومات عن الموارد. وستعمل منظمة العمل الدولية مع الشركاء الإنمائيين بهدف تشجيع مرونة التمويل الطوعي والقدرة على التنبؤ به، وتشجيعهم على المشاركة في اتفاقات إطارية متعددة السنوات مع منظمة العمل الدولية وتوفير تمويل غير مرصود في الحساب التكميلي للميزانية العادية أو مرصود على نحو طفيف (المخصصات القائمة على النتائج)، إلى جانب تحديد الأولويات والمعايير من أجل الاستفادة من الحساب التكميلي للميزانية العادية تحديداً أوضح. وستجري زيادة تعزيز تقييم المشروع وآلية ضمان الجودة مسبقاً، وحيثما أمكن، تفويضها إلى المكاتب الميدانية. وسيولى قدر أكبر من الاهتمام أيضاً إلى توحيد التقارير المرحلية عن تقدم المشاريع وتقديمها في موعدها ومراقبة جودتها.

٢٧٢. وستبذل الجهود لتوسيع وتنويع قاعدة الموارد لبرنامج التعاون التقني التابع لمنظمة العمل الدولية من خلال إبرام اتفاقات مع شركاء جدد، بما في ذلك الاقتصادات الناشئة (التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي) ومصارف التنمية الإقليمية وإقامة الشراكات بين القطاعين العام والخاص ومع الشركات والجمعيات والجهات الفاعلة غير الحكومية الأخرى، عن طريق توسيع نطاق طرائق التمويل وتنظيم اجتماعات موضوعية للمانحين بشأن بنود العمل ذات الأولوية العالية. وسيعمل المكتب على تبسيط إجراءات تنفيذ مشاريع التعاون التقني من خلال توفير المكاتب الميدانية والوحدات التقنية مع الدعم المتكامل الذي من شأنه تيسير التصديق المالي والقانوني وتوفير المشورة بشأن المسائل الإدارية. وسيجري تحديث الأدلة والأدوات وبرامج بناء القدرات

المؤشرات

المؤشر ١-١: تحسين الفعالية في إدارة الموارد البشرية	
خط الأساس	الهدف
النتائج المقدمة إلى مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٢ بشأن تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠	المعالم الأساسية في استراتيجية تنمية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥
المؤشر ٢-١: تحسين الفعالية في إدارة تكنولوجيا المعلومات	
خط الأساس	الهدف
النتائج المقدمة إلى مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٢ بشأن تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠	المعالم الأساسية في استراتيجية تكنولوجيا المعلومات للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥
المؤشر ٣-١: اتساق الموارد الخارجة عن الميزانية والحساب التكميلي للميزانية العادية مع نتائج العمل اللائق على المستويات العالمية والإقليمية والإقليمية الفرعية والوطنية	
خط الأساس	الهدف
النتائج المقدمة إلى مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٢ بشأن تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠	المعالم الأساسية في استراتيجية التعاون التقني للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥
المؤشر ٤-١: تحسين صيانة واستخدام مرافق مكاتب المنظمة	
خط الأساس	الهدف
خطة شاملة من أجل تجديد مبنى المقر مقدمة إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٠	- التنفيذ في الوقت المناسب لمشروع تجديد مبنى المقر - خطط الصيانة الموضوعية والمنفذة بالنسبة لجميع المرافق التي تملكها منظمة العمل الدولية خارج جنيف
المؤشر ٥-١: إحراز التقدم في اتجاه الحياد المناخي للمنطقة	
خط الأساس	الهدف
- إنفاق ٣,٤ في المائة من الميزانية العادية على السفريات في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ - تنظيم ٣٥٠ مؤتمراً بالفيديو في عام ٢٠٠٨	- تحقيق انخفاض ٥ في المائة في استهلاك الكهرباء - خفض نسبة نفقات السفر تحت جميع مصادر الأموال - زيادة استخدام المؤتمرات بالفيديو بنسبة ٨٠ في المائة

النتيجة ٢: إدارة المنظمة إدارة فعالة وناجحة

الاستراتيجية

سيلزم مواصلة التركيز على التكيف مع المعايير الجديدة المقرر إصدارها في عام ٢٠١٣ والسنوات اللاحقة.

الإشراف

٢٧٨. تعد عمليات مراجعة الحسابات الداخلية والخارجية والتقييمات المستقلة أدوات هامة للإدارة السديدة تعزز ثقافة المساءلة. وتزود عمليات مراجعة الحسابات الداخلية المدير العام بضمانات مستقلة وموضوعية بشأن فعالية إدارة المخاطر والمراقبة الداخلية وعمليات الإدارة السديدة. وتحقق التوصيات الصادرة قيمة مضافة عن طريق تحسين عمليات المكتب ونظم الإدارة الداخلية والمراقبة وتساعد على تحقيق أهدافه. وسيستمر المكتب في إيلاء اهتمام وثيق إلى توصيات عمليات مراجعة

٢٧٦. الإدارة الفعالة والكفاءة للمنظمة عنصر أساسي في ضمان قدرة المكتب على مساعدة الهيئات المكونة على تطبيق سياسات وبرامج العمل اللائق. وتغطي هذه النتيجة على السواء مساهمة المكتب فيما يخص الطريقة التي يدير بها الموارد المعهودة إليه وسير أعمال هيئات إدارة منظمة العمل الدولية والاجتماعات الإقليمية.

٢٧٧. وستستخدم زيادة الشفافية الناتجة عن التنفيذ الكامل للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، في تحسين الإدارة وتعزيز الاتساق مع منظمات منظومة الأمم المتحدة. وفي أعقاب التنفيذ الكامل حتى تاريخ ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢،

إلى معالجتها. علماً بأن هذه المخاطر قد تبلورت من خلال عملية مستمرة من المشاورات مع مديري منظمة العمل الدولية، ويجري صقل استراتيجيات التخفيف باستمرار لكي تجسد التغيرات الطارئة في بيئة عمل منظمة العمل الدولية. وإذا ما تحققت هذه المخاطر، فمن شأن ذلك أن يعوق مساعي منظمة العمل الدولية لتحقيق أهدافها ويقوض قيمها و/أو يسفر إما عن خسائر في الأرواح أو عن إصابات.

الحسابات وإلى تنفيذها قدر الإمكان ضمن الموارد المتاحة وإلى ضمان متابعة الدروس المستفادة.

٢٧٩. وسيستمر إيلاء الاهتمام على سبيل الأولوية إلى إدماج إدارة المخاطر في الإجراءات العادية والعمليات الأساسية لمنظمة العمل الدولية. ويلخص الجدول ٦ المخاطر الرئيسية التي انتهت تقييمها إلى تصنيفها على أنها الأكثر حسماً بالنسبة للمنظمة في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، إلى جانب استراتيجيات التخفيف الرامية

الجدول ٦: سجل المخاطر للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥

المخاطر	السبب الجذري المحدد (الأسباب الجذرية المحددة)	النشاط الاستدراكي والخطة الاستدراكية (الأنشطة والخطط الاستدراكية)	مستوى المخاطر المتبقية	الجهات المسؤولة عن تدارك المخاطر*
الاستراتيجية				
١	يسفر الفشل في تكييف الاستراتيجيات تكييفاً فعالاً لتتلاءم مع التغيرات في البيئات الداخلية والخارجية أو نتائج الاستراتيجيات غير المقصودة، عن إلحاق الضرر بسمعة منظمة العمل الدولية وتأثيرها وأهميتها.	عدم القدرة على الانتقال الفعال بثقافة المكتب وموظفيه وعملياته و/أو مجاله التكنولوجي لتلبية الاحتياجات المتغيرة.	مرتفع	نواب المدير العام
العوامل الخارجية				
٢	أي انخفاض في المساهمات الطوعية يؤدي إلى اقتطاعات في برنامج التعاون التقني وتقديم الخدمات إلى الهيئات المكونة.	انخفاض في ميزانيات التعاون الإنمائي بسبب اقتطاعات في الميزانيات الوطنية.	مرتفع	إدارة الشراكات والتعاون الإنمائي
٣	ظروف خارجية عن إرادة منظمة العمل الدولية تحول دون تنظيم الأنشطة الرئيسية أو تؤدي إلى إغلاق مكتب من المكاتب لأكثر من ٦٠ يوماً.	الكوارث الطبيعية أو الاضطرابات السياسية أو الهجمات الإرهابية أو الأوبئة أو أية أحداث أخرى.	مرتفع (الميدان) منخفض (المقر)	إدارة خدمات العلاقات والاجتماعات والوثائق وإدارة الخدمات المركزية والأمن والبروتوكول والمكاتب الإقليمية
٤	تقصير دولة عضو واحدة أو أكثر عن الوفاء بالتزاماتها المالية إزاء المنظمة يؤدي إلى نقص في التمويل.	العوامل الاقتصادية أو انخفاض الدعم السياسي.	متوسط	أمين الخزانة والمراقب المالي
٥	تخفيض الهيئات المكونة في الدول الأعضاء من التزاماتها إزاء برنامج العمل اللائق.	تغيرات في أولويات الهيئات المكونة تقضي إلى خفض الدعم المقدم لتنفيذ البرنامج.	منخفض	القطاعات التقنية والمكاتب الإقليمية
العوامل المالية				
٦	خضوع شريك مصرفي أساسي للمنظمة إلى الحراسة القضائية، مما يؤدي إلى خسارة مالية كبيرة واحتمال وقف التشغيل وأثر سلبي على سمعة المنظمة من حيث الإدارة المالية السليمة.	فشل نظم المراقبة الداخلية التابعة لمنظمة العمل الدولية والمصممة لرصد ملاءة الشركاء المصرفيين أو حالة غش كبير في أحد المصارف.	منخفض	إدارة الخدمات المالية
٧	تؤدي تقلبات أسعار الصرف إلى خسارة كبيرة في القوة الشرائية لموارد الميزانية العادية، مما	تقلبات أسعار الصرف بسبب العجز في الميزانية الحكومية	منخفض	إدارة الخدمات المالية

المخاطر	السبب الجذري المحدد (الأسباب الجذرية المحددة)	النشاط الاستدراكي والخطوة الاستدراكية (الأنشطة والخطط الاستدراكية)	مستوى المخاطر المتبقية	الجهات المسؤولة عن تدارك المخاطر*
يحول دون تنفيذ برنامج العمل المدرج في الميزانية تنفيذاً كاملاً.	والتخفيضات في تصنيف السندات الحكومية والزيادات في أسعار الفائدة من جانب البنوك المركزية، أو أي وجه أخرى من عدم التيقن في الأسواق المالية العالمية.	أمريكي بحسب سعر الصرف المعتمد في الميزانية. ويجري رصد العملة التي بحوزة المنظمة رسداً وثيقاً للحد من التعرض لتقلبات سعر الصرف الأجنبي خلال دورة الميزانية.		
العوامل التشغيلية				
٨	يؤدي الاحتيال أو أي ممارسات غير أخلاقية أخرى إلى خسارة مالية كبيرة وأثر سلبي على سمعة المنظمة.	عمل مشين وانهايار نظم منظمة العمل الدولية للمراقبة الداخلية المصممة لرصد أو منع مثل هذه الأحداث.	متوسط	إدارة الخدمات المالية
٩	فشل تنفيذ مشاريع الهياكل الأساسية الرئيسية (تجديد المبنى والارتقاء بالهيكل الأساسي لتكنولوجيا المعلومات) في الموعد المحدد وفي إطار الميزانية، يسفر عن تجاوز التكلفة المقررة والإخفاق في تحقيق النتائج المتوقعة وفقدان المصداقية، داخلياً وخارجياً معاً.	أحداث غير متوقعة أو التضخم في تكاليف البناء أو تكاليف أخرى أو ضعف إدارة المشاريع.	مرتفع	إدارة المرافق ومكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
١٠	فشل آليات تخطيط وتعيين وتقييم الموارد البشرية يؤدي إلى قصور في القدرة على تلبية الاحتياجات التشغيلية.	عدم وجود أنظمة كافية لإدارة الموارد البشرية.	متوسط	إدارة الموارد البشرية
١١	إلحاق الضرر بمركز بيانات المنظمة أو غير ذلك من الهياكل الأساسية لتكنولوجيا المعلومات، مما يؤدي إلى فقدان معلومات مهمة وعدم إمكانية النفاذ إلى التطبيقات الأساسية.	أضرار بسبب النيران أو المياه أو نتيجة عمل تخريبي.	منخفض	مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

* استناداً إلى الهياكل التنظيمية الحالية.

والهيئات المكونة على التقييم؛ المساهمات في قاعدة معارف منظمة العمل الدولية بشأن ما هو مفيد وما هو غير مفيد وسبب ذلك. وسيستمر المكتب في إيلاء اهتمام وثيق إلى توصيات التقييم وتطبيقها إلى أقصى حد ممكن ضمن الموارد المتاحة وضمان اتخاذ تدابير تستند إلى الدروس المستخلصة.

□ هيئات الإدارة

٢٨١. في أعقاب عملية تنفيذ مجموعة إصلاحات مجلس الإدارة، التي اعتمدت في آذار/مارس ٢٠١١، سيمضي المكتب قدماً في مباشرة التنقيحات اللازمة التي جرى تحديدها خلال استعراض

٢٨٠. وتركز استراتيجية التقييم للفترة ٢٠١١-٢٠١٥ على تعزيز استقلالية عمل التقييم وموثوقيته وقيمه. ويتركز العمل حول ثلاثة أهداف: تحسين استفادة الإدارة والهيئات المكونة من التقييم سعياً إلى الإدارة السديدة؛ تنسيق ممارسات التقييم على مستوى المكتب لدعم الشفافية والمساءلة؛ توسيع القدرة على التقييم من خلال تعزيز المعارف والمهارات والأدوات. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ستركز الجهود المبذولة على زيادة تعزيز: وظائف اللجنة الاستشارية للتقييم؛ موازنة التقييمات رفيعة المستوى وجودتها واستخدامها الاستراتيجي؛ مشاركة الهيئات المكونة، بما في ذلك في إجراءات المتابعة؛ قدرة الموظفين

سعيه إلى تحقيق مزيد من الكفاءة في تنظيم الاجتماعات الرسمية، لا سيما من خلال استعراض أساليب العمل في وظائف الدعم. وستبذل جهود كبيرة للحد من حجم جميع الوثائق الرسمية الصادرة عن المكتب وتحسين جودتها.

الإصلاحات (مجلس الإدارة، الدورة ٣١٩، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣). كما سينفذ المكتب إجراءات تحسين سير أعمال مؤتمر العمل الدولي المتوقع الاتفاق عليها خلال الفترة ٢٠١٣-٢٠١٤. وتمشياً مع توصيات لجنة استعراض النفقات، سيواصل المكتب

المؤشرات

المؤشر ١-٢: الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية تقدم الإرشاد في تنفيذ أنشطة المنظمة على المستوى القطري من خلال البرامج القطرية للعمل اللانق	
خط الأساس	الهدف
مستوى مشاركة الهيئات المكونة في الفترة ٢٠١١-٢٠١٠	مشاركة الهيئات المكونة في وضع ١٠٠ في المائة من البرامج القطرية للعمل اللانق
المؤشر ٢-٢: رأي مراجع الحسابات الخارجي بشأن البيانات المالية للمنظمة وبشأن عمل المتابعة	
خط الأساس	الهدف
صدور رأي مستوفى عن الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧	رأي مستوفى لمراجعة الحسابات وتنفيذ ناجح للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام
المؤشر ٣-٢: تقييمات الجودة المقدمة في تقارير المراجعة الداخلية للحسابات وتقارير التقييم المستقل وتنفيذ التوصيات في الوقت المناسب وبصورة فعالة	
خط الأساس	الهدف
- النتائج المستخلصة من تنفيذ تقارير المراجعة الداخلية للحسابات للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ - تقديم النتائج بشأن استراتيجية التقييم إلى مجلس الإدارة	- يجري تنفيذ جميع التوصيات المتعلقة بمراجعة الحسابات التي وافقت عليها الإدارة في غضون ستة أشهر من تاريخ تقرير مراجعة الحسابات - المعالم الأساسية في استراتيجية التقييم للفترة ٢٠١١-٢٠١٥
المؤشر ٤-٢: إدراك المخاطر والتخفيف منها بشكل أكبر	
خط الأساس	الهدف
تشغيل نظام إدارة المخاطر على نطاق المكتب في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	وضع جميع عناصر النظام موضع التنفيذ والمحافظة عليها
المؤشر ٥-٢: تحسن أعمال تخطيط وتحضير وتنظيم دورات مؤتمر العمل الدولي ودورات مجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية	
خط الأساس	الهدف
- مستوى رضا الهيئات المكونة عن خدمات الدعم التي تقدمها إدارة العلاقات والاجتماعات والوثائق؛ إطلاق استقصاء منتظم في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ ٦٥ في المائة من الوثائق الرسمية منشورة في وقتها ١٠٠ في المائة من وثائق الاجتماعات الرسمية لما قبل الدورة وفي أثنائها موزعة ورقياً ٢٥ مليون كلمة معالجة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ في إطار الوثائق الرسمية (الترجمة والمراجعة) - تكون في المتوسط أعمال تقديم المشورة القانونية إلى المشاركين وأعمال التحضير داخل المكتب مع ما تشمله من آثار قانونية، بما في ذلك الوثائق التي ينبغي تقديمها، ملائمة وفي وقتها	- ارتفاع مستوى رضا الهيئات المكونة بنسبة ١٠ في المائة ٩٥ في المائة من الوثائق الرسمية منشورة في وقتها - انخفاض الوثائق الورقية بنسبة ٢٠ في المائة - انخفاض عدد الكلمات المعالجة بنسبة ٢٠ في المائة - توفير المشورة القانونية الملائمة وفي وقتها في جميع الحالات
المؤشر ٦-٢: تحسين التنظيم ووظائف وضع السياسات في هيئات منظمة العمل الدولية	
خط الأساس	الهدف
سير أعمال مجلس الإدارة ولجانه حالياً وجدولها الزمني	إنجاز كامل لتنقيح أساليب العمل ومضمون دورات مجلس الإدارة والجدول الزمني

مشروع ميزانية المصروفات والإيرادات للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥

للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، وذلك من أجل تسهيل المقارنة ولأن تكلفة المقترحات المقدرة بكل من الدولار الأمريكي والفرنك السويسري ستستمر في التغير مع تغير أسعار الصرف إلى حين وضع اللامسات الأخيرة على الميزانية.

٢٨٥. وعلى سبيل الدلالة، كان سعر صرف السوق وقت إعداد هذه المقترحات في أوائل عام ٢٠١٣ يبلغ ٠,٩٣ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي. وإذا ظل هذا السعر سارياً في حزيران/يونيه ٢٠١٣، سيكون مستوى الميزانية المقترحة مقدراً بالدولار الأمريكي نحو ٨١١,٥ مليون دولار والمبلغ المقابل له من تقديرات الاشتراكات بالفرنك السويسري نحو ٧٥٤,٧ مليون فرنك سويسري.

٢٨٦. ومن ثم ستتوقف الاشتراكات التي تدفعها الدول الأعضاء في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ على المستوى الإجمالي للميزانية، وعلى سعر الصرف بعد تحديده بشكل نهائي وعلى جدول الاشتراكات، الذي يعتمد المؤتمر.

٢٨٧. ويرد أدناه مشروع ميزانية المصروفات والإيرادات بالشكل المطلوب لاعتماده من قبل المؤتمر، إلى جانب الأرقام المقابلة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

٢٨٢. تبلغ مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، مقدرة على أساس سعر الصرف المعتمد في ميزانية الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ وهو ٠,٨٤ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي، مع مراعاة التغيرات في التكاليف، زهاء ٨٦٤,٠١١,٠٧٠ دولاراً أمريكياً. وعلى هذا المستوى، فإن الميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ تظل بالقيم الحقيقية على المستوى الذي كانت عليه في فترة السنتين السابقة.

٢٨٣. وبعد إجراء تحليل مفصل لعوامل التكلفة، في المقر والمواقع الميدانية على حدٍ سواء، قصرت الزيادات في التكلفة على معدل شامل يبلغ ٠,٣ في المائة لفترة السنتين. وترد معلومات كاملة عن التغيرات في عوامل التكلفة في مقترحات البرنامج والميزانية في ملحق المعلومات رقم ٢.

٢٨٤. وسيحدد سعر صرف الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ وفقاً لسعر الصرف السائد في السوق وقت استعراض الميزانية من قبل اللجنة المالية لممثلي الحكومات في دورة المؤتمر الثانية بعد المائة (حزيران/يونيه ٢٠١٣). وبناءً عليه، تم تقدير هذه المقترحات على أساس نفس سعر صرف الميزانية (٠,٨٤ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي) المعتمد في البرنامج والميزانية

مشروع الميزانية

المصروفات				الإيرادات	
الميزانية ٢٠١٣-٢٠١٤		التقديرات ٢٠١٥-٢٠١٤			
(بدولار الولايات المتحدة)		(بدولار الولايات المتحدة)			
الجزء الأول					
الميزانية العادية		856 950 214	859 311 062	اشتراكات الدول الأعضاء	
الجزء الثاني					
المصروفات الطارئة		875 000	875 000		
الجزء الثالث					
صندوق رأس المال العامل		-	-		
الجزء الرابع					
الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية		3 794 786	3 825 008		
مجموع الميزانية		861 620 000	864 011 070		
				725 769 300	
				864 011 070	
				723 760 800	
				861 620 000	

يعتمد، بمقتضى اللائحة المالية، للفترة المالية الرابعة والسبعين، المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥، ميزانية مصروفات منظمة العمل الدولية البالغة دولاراً وميزانية للإيرادات تبلغ دولاراً، أي فرنكاً سويسرياً، وعلى أساس سعر صرف يبلغ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي، ويقرر أن يتم توزيع إيرادات الميزانية، المحددة بالفرنك السويسري، على الدول الأعضاء وفقاً لجدول الاشتراكات الذي أوصت به اللجنة المالية لممثلي الحكومات.

٢٨٨. وقد يرغب مجلس الإدارة، بعد استكمال دراسته لمشروع التقديرات المقترحة في هذه الوثيقة، في أن يقدم إلى مؤتمر العمل الدولي مشروع قرار من أجل اعتماد البرنامج والميزانية للفترة المالية الرابعة والسبعين (٢٠١٤-٢٠١٥) وتوزيع المصروفات بين الدول الأعضاء للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. وفيما يلي النص المقترح لمشروع القرار:

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

ملاحق المعلومات*

- ١- الميزانية التشغيلية
- ٢- تفاصيل الزيادات في التكاليف
- ٣- الميزانية التشغيلية المقترحة حسب باب الاعتماد
ووجه الإنفاق
- ٤- موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية

* سبق أن أدرج جدول الوظائف الدائمة في البرنامج والميزانية بناءً على قرار صادر عن مجلس الإدارة في ١٩٨٨. ويظل على حاله دون تغيير كل فترة سنتين وسيظل على حاله دون تغيير إلى أن يقرر مجلس الإدارة غير ذلك.

الميزانية التشغيلية

٢٩٠. وانطلاقاً من الممارسة السابقة، توفر المعلومات بشأن البرامج التقنية لمنظمة العمل الدولية تحت الجزء الأول، على مستوى الأهداف الاستراتيجية والقدرات المؤسسية. وهذا أمر لا يمكن تجنبه حتى لا نستبق التغيرات في الهيكل التي قد تستمد من الإصلاحات المستهلة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢ وما تزال جارية وقت إعداد مقترحات البرنامج والميزانية. غير أن عدداً من التغيرات في مستويات الموارد غير المرتبطة بجهود الإصلاح، يرد شرحه فيما يلي.

٢٨٩. يقدم ملحق المعلومات هذا معلومات إضافية عن الميزانية التشغيلية لمنظمة العمل الدولية، المكونة من الأجزاء الأربعة التالية: الجزء الأول "الميزانية العادية" بشأن الوظائف والموارد الأساسية لبرنامج منظمة العمل الدولية وبشأن اعتمادات الميزانية الأخرى؛ الجزء الثاني "المصروفات الطارئة"؛ الجزء الثالث "صندوق رأس المال العامل"؛ الجزء الرابع "الاستثمارات المؤسسية والبند الاستثنائية".

الجزء الأول: الميزانية العادية

أجهزة رسم السياسات

٢٩٣. خدمات العلاقات والاجتماعات والوثائق تقوم بتوفير الخدمات للمؤتمرات والاجتماعات، بما في ذلك الترجمة التحريرية للوثائق وتجهيزها وطباعتها وتوزيعها وتوفير خدمات الترجمة الفورية وإقامة علاقات رسمية مع الدول الأعضاء. وقد جرى تخفيض الموارد المخصصة لهذا البرنامج بالقيم الحقيقية بزيادة ٢٨٠,٠٠٠ دولار كجزء من إجراءات الادخار وتدابير تحقيق الكفاءة. ويستند هذا التخفيض إلى المزيد من استخدام الوثائق بنسق إلكتروني بالنسبة للاجتماعات الرسمية سواء قبل انعقادها أو خلال انعقادها، والاستخدام المتزايد لأدوات الترجمة بمساعدة الحاسوب، والتغييرات الجارية في ممارسات العمل وزيادة الإنتاجية وعدد من التدابير الأخرى المتعلقة بالكفاءة الداخلية.

٢٩٤. وبعد استعراض الموارد التي استخدمتها هذه الإدارة، كان من الممكن تحديد الموارد التي يمكن عزوها مباشرة إلى جهاز أو أكثر من أجهزة رسم السياسات، التي تدعمها الإدارة مباشرة، أي مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية. وإعادة توزيع هذه الموارد توفر نظرة أكثر دقة على تكاليف أجهزة رسم السياسات. ويظهر الجدول التالي، المقدم للاطلاع فقط، الميزانية المقترحة الحالية بالنسبة إلى المكونات المتعلقة بأجهزة رسم السياسات، وإعادة توزيع الموارد المرتبطة مباشرة بدعم تلك الأجهزة ومستوى منقحاً للميزانية الافتراضية.

٢٩١. تبين موارد مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية التكاليف المباشرة (مثل الترجمة الفورية وإعداد التقارير وطباعتها واستئجار المرافق وتكاليف سفر أعضاء مجلس الإدارة وبعض تكاليف الموظفين) المتعلقة بتنظيم دورتين للمؤتمر وست دورات لمجلس الإدارة، فضلاً عن الاجتماع الإقليمي الأمريكي الثامن عشر. ورهناً بالمشاورات بشأن إصلاح الاجتماعات الإقليمية والقرارات بشأن توقيت عقد الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر (انعقدت الدورة السابقة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١) والاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ (انعقدت الدورة السابقة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١)، لم يتم اقتراح أي موارد لهذين الحدثين. وفي حال انعقد أحد هذين الاجتماعين أو الاجتماعان معاً في عام ٢٠١٥، فسيكون التمويل من الجزء الثاني (المصروفات الطارئة) في الميزانية ومن الادخارات المحققة تحت الجزء الأول في الميزانية.

٢٩٢. الخدمات القانونية تتولى القيام بالأعمال المتصلة بالدستور وبأجهزة رسم السياسات. وهي تشارك في إعداد وفحص اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية وغيرها من الصكوك. وتقوم كذلك بتقديم الخبرة القانونية بشأن المسائل المتعلقة بشؤون الموظفين والقضايا والعقود التجارية أو التقنية.

إعادة توزيع التكاليف المباشرة على الأجهزة الأساسية لرسم السياسات

الميزانية المقترحة	إعادة التوزيع	الميزانية الافتراضية
أجهزة رسم السياسات		
مؤتمر العمل الدولي	16 618 283	34 057 505
مجلس الإدارة	6 873 784	23 792 878
الاجتماعات الإقليمية	370 223	2 171 648
الخدمات القانونية	4 061 883	4 061 883
خدمات العلاقات والاجتماعات والوثائق	65 069 404	28 909 663
مجموع أجهزة رسم السياسات	92 993 577	92 993 577
	0	

الميزانية التشغيلية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥

الفئة المهنية	فئة الخدمة العامة	تكاليف الموظفين	تكاليف أخرى	مجموع الموارد	الميزانية المنقحة ٢٠١٢-٢٠١٣	الفروق
(شهر/ سنة عمل)	(بالسعر الثابت لدولار الولايات المتحدة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣)					%
الجزء الأول						
أجهزة رسم السياسات						
مؤتمر العمل الدولي	5 / 2	0 / 0	12 285 757	4 332 526	16 618 283	16 618 283
مجلس الإدارة	0 / 0	0 / 0	3 183 227	3 690 557	6 873 784	6 873 784
الاجتماعات الإقليمية الرئيسية	0 / 0	0 / 0	186 397	183 826	370 223	370 223
الخدمات القانونية	1 / 12	9 / 3	3 982 558	79 325	4 081 796	4 061 883
خدمات العلاقات والاجتماعات والوثائق	10 / 98	2 / 174	61 065 049	4 004 355	65 348 239	65 069 404
	4 / 113	11 / 177	80 702 988	12 290 589	92 993 577	93 292 325
الأهداف الاستراتيجية						
البرامج التقنية						
العمالة						
	3 / 147	4 / 46	46 699 734	11 234 341	57 934 075	57 450 374
الحماية الاجتماعية						
	5 / 110	0 / 39	36 173 408	4 830 072	41 003 480	41 013 175
الحوار الاجتماعي						
	0 / 78	7 / 29	26 164 827	6 009 914	32 174 741	32 441 839
المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل						
	3 / 108	2 / 42	37 606 595	6 663 843	44 270 438	44 340 989
منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال						
الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل	0 / 18	6 / 9	6 526 050	2 715 481	9 241 531	9 241 531
الأنشطة الخاصة بالعمال	1 / 42	11 / 16	14 132 293	8 027 831	22 160 124	22 331 448
	1 / 60	5 / 26	20 658 343	10 743 312	31 401 655	31 572 979
القدرات المؤسسية						
المعهد الدولي للدراسات العمالية	4 / 150	5 / 98	57 294 501	10 827 415	68 121 916	68 628 075
	0 / 0	0 / 0	-	7 128 495	7 128 495	7 128 495

الفئة المهنية	فئة الخدمة العامة	تكاليف الموظفين	تكاليف أخرى	مجموع الموارد	الميزانية المنقحة ٢٠١٣-٢٠١٢	الفروق	
(شهر/ سنة عمل)	(بالسعر الثابت لدولار الولايات المتحدة للفترة ٢٠١٣-٢٠١٢)					%	
0 / 0	0 / 0	-	8 746 672	8 746 672	8 746 672	-	0.0
0 / 0	0 / 0	-	443 226	443 226	493 226	-50 000	-10.1
0 / 0	0 / 0	-	1 700 000	1 700 000	1 556 926	143 074	9.2
4 / 150	5 / 98	57 294 501	28 845 808	86 140 309	86 553 394	-413 085	-0.5
4 / 654	11 / 281	224 597 408	68 327 290	292 924 698	293 372 750	-448 052	-0.2
مجموع البرامج التقنية							
الأقاليم							
6 / 212	5 / 271	52 668 476	26 451 156	79 119 632	79 119 632	-	0.0
0 / 179	0 / 160	47 248 157	17 050 885	64 299 042	64 299 042	-	0.0
0 / 44	3 / 37	12 043 539	4 496 561	16 540 100	16 540 100	-	0.0
1 / 207	0 / 239	52 680 741	19 644 274	72 325 015	71 798 239	526 776	0.7
0 / 89	7 / 68	20 950 879	3 753 943	24 704 822	24 704 822	-	0.0
7 / 731	3 / 776	185 591 792	71 396 819	256 988 611	256 461 835	526 776	0.2
خدمات الدعم							
0 / 70	0 / 31	23 694 764	20 023 182	43 717 946	40 835 920	2 882 026	7.1
0 / 8	5 / 22	6 025 030	19 239 122	25 264 152	25 746 071	-481 919	-1.9
6 / 11	0 / 116	23 326 462	9 417 397	32 743 859	33 277 451	-533 592	-1.6
9 / 8	10 / 4	3 038 377	126 368	3 164 745	3 179 747	-15 002	-0.5
3 / 98	3 / 174	56 084 633	48 806 069	104 890 702	103 039 189	1 851 513	1.8
2 / 1 484	5 / 1 232	466 273 833	188 530 178	654 804 011	652 873 774	1 930 237	0.3
مجموع الأهداف الاستراتيجية							
خدمات الإدارة							
0 / 14	0 / 17	7 640 153	1 247 077	8 887 230	10 374 213	-1 486 983	-14.3
0 / 4	0 / 2	1 630 596	197 071	1 827 667	1 835 744	-8 077	-0.4
1 / 45	0 / 59	22 471 453	4 578 025	27 049 478	27 160 222	-110 744	-0.4
4 / 39	0 / 48	18 676 401	528 324	19 204 725	19 297 458	-92 733	-0.5

الفئة المهنية	فئة الخدمة العامة	تكاليف الموظفين	تكاليف أخرى	مجموع الموارد	الميزانية المنقحة ٢٠١٢-٢٠١٣	الفروق
(شهر/ سنة عمل)	(بالسعر الثابت لدولار الولايات المتحدة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣)					%
6 / 15	0 / 6	5 314 770	209 385	5 524 155	5 550 495	-26 340 -0.5
11 / 117	0 / 132	55 733 373	6 759 882	62 493 255	64 218 132	-1 724 877 -2.7
الإشراف والتقييم						
4 / 8	0 / 3	2 697 898	170 717	2 868 615	2 882 105	-13 490 -0.5
6 / 0	2 / 0	236 039	180 146	416 185	416 185	- 0.0
6 / 0	3 / 0	174 525	67 871	242 396	243 269	-873 -0.4
0 / 8	0 / 2	2 449 752	731 444	3 181 196	3 193 445	-12 249 -0.4
4 / 17	5 / 5	5 558 214	1 150 178	6 708 392	6 735 004	-26 612 -0.4
0 / 9	3 / 10	4 226 692	43 027 204	47 253 896	47 133 896	120 000 0.3
0 / 0	0 / 0	-7 302 917	-	-7 302 917	-7 302 917	- 0.0
9 / 1 741	0 / 1 558	605 192 183	251 758 031	856 950 214	856 950 214	0 0.0
مجموع الجزء الأول						
الجزء الثاني: المصروفات الطارئة						
		-	875 000	875 000	875 000	- 0.0
الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل						
		-	-	-	-	- غير متاح
9 / 1 741	0 / 1 558	605 192 183	252 633 031	857 825 214	857 825 214	0 0.0
المجموع (الأجزاء من الأول إلى الثالث)						
الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية						
0 / 0	0 / 0	0	3 794 786	3 794 786	3 794 786	- 0.0
0 / 0	0 / 0	0	3 794 786	3 794 786	3 794 786	- 0.0
9 / 1 741	0 / 1 558	605 192 183	256 427 817	861 620 000	861 620 000	0 0.0
المجموع (الأجزاء من الأول إلى الرابع)						

الأهداف الاستراتيجية

٢٩٥. ازدادت الموارد الإجمالية المخصصة للأهداف الاستراتيجية بنسبة ٠,٣ في المائة، نتيجة انخفاض يناهز ٣ في المائة في خدمات الإدارة. وتخصص زيادات للعمالة والتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وتستجيب الزيادة في الميزانية المخصصة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لاحتياجات إجراء المزيد من الاستثمارات الأساسية في البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، كما يرد ذلك في استراتيجية تكنولوجيا المعلومات للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ والمشروع قيد التنفيذ بشأن تحويل البنية التحتية.

٢٩٦. الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل: يبقى مستوى الموارد على حاله بالقيم الحقيقية.

٢٩٧. الأنشطة الخاصة بالعمال: نتيجة الترتيبات الجديدة المتخذة بشأن المكتب، فإن تحويل بعض تكاليف موظفي الخدمة العامة إلى قطاع الحوار الاجتماعي يفضي إلى انخفاض بنسبة ٠,٨ في المائة.

٢٩٨. ويُقترح تخصيص اعتماد بمبلغ ١,٣ مليون دولار أمريكي، يشمل وظيفتين من الفئة المهنية والدعم الإداري، في إطار القدرات المؤسسية بغية متابعة العمل على المشروع المتعلق بتاريخ منظمة العمل الدولية. وتجميع المعارف بشأن تاريخ المنظمة يساهم في تحقيق ولايتها - العدالة الاجتماعية - وفي استمرار أهميتها.

٢٩٩. المعهد الدولي للدراسات العمالية هو بمثابة مرفق استراتيجي لتحليل الاتجاهات التي يشهدها عالم العمل والتي تخلف آثاراً على منظمة العمل الدولية. ويوفر المعهد آلية مستقلة وغير رسمية لإقامة الحوار بين الهيئات المكونة والمجتمع الأكاديمي الدولي وموظفي منظمة العمل الدولية.

٣٠٠. ويقوم مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو بوضع وتقديم برامج تدريبية ذات صلة بأولويات منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة. وتقدم هذه البرامج في المركز نفسه أو في الأقاليم أو من خلال تكنولوجيات التعلم عن بعد. وهناك اتساق وثيق بين البرامج التي توفرها منظمة العمل الدولية والبرامج التدريبية المقدمة من خلال المركز.

٣٠١. ومن المقترح أن يغطي احتياطي الاجتماعات التقنية التكاليف المرتبطة بتنظيم أول اجتماع للجنة الثلاثية الخاصة المنصوص عليها في المادة الثالثة عشرة من اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.

٣٠٢. ويشكل التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث أحد أبعاد استراتيجية التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية، كما يرد وصفهما في الفصل المعنون "التنظيم والدعم والإدارة".

٣٠٣. وتتجلى في الموارد المخصصة للبرامج الإقليمية زيادة طفيفة تعزى إلى الموارد الإضافية المخصصة للأنشطة المضطلع بها في ميانمار في إطار البرامج الخاصة بإقليم آسيا والمحيط الهادئ.

الإشراف والتقييم

٣٠٤. المراجعة الداخلية للحسابات والإشراف تتولى مهمة الإشراف بما يتفق مع المادة ٣٠(د) من اللائحة المالية للمنظمة. وتقدم تقاريرها مباشرة إلى المدير العام.

٣٠٥. اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف تقدم المشورة إلى مجلس الإدارة والمدير العام حول فعالية المراقبة الداخلية والإدارة المالية وتقديم التقارير والنتائج الناجمة عن المراجعة الداخلية والخارجية للحسابات.

٣٠٦. الوظيفة المعنية بالأخلاقيات تسهر على أن يكون الدعم والامتثال للمعايير الأخلاقية لحسن السلوك والنزاهة مطبقاً من الجميع في المنظمة.

٣٠٧. التقييم وهو برنامج مسؤول عن تقديم خدمات تقييم مستقل ورفيع الجودة إلى منظمة العمل الدولية. ويقدم تقاريره مباشرة إلى المدير العام.

اعتمادات الميزانية الأخرى

٣٠٨. يشمل ذلك اعتمادات الميزانية اللازمة لدفع الاشتراكات في شتى صناديق منظمة العمل الدولية والنظام الموحد للأمم المتحدة والهيئات المشتركة بين الوكالات، فضلاً عن الاعتمادات التي لا تندرج على الوجه الصحيح في مكان آخر من البرنامج والميزانية.

٣٠٩. الأقساط السنوية للقرض الخاص بمبنى مكتب العمل الدولي: تم رصد اعتماد لدفع قسطين سنويين قدرهما ٣٧٠٢٣٠٠ فرنك سويسري في عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥ (ما يعادل ٨٨١٥٠٠٠ دولار أمريكي لفترة السنتين) سداداً للقرض المسحوب من المنشأة العقارية السويسرية للمنظمات الدولية بخصوص مبنى المقر الرئيسي للمنظمة. وسيتم سداد القرض بالكامل بحلول عام ٢٠٢٥.

٣١٠. صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي مكتب العمل الدولي: يظل الاعتماد على المستوى ذاته بالقيم الحقيقية (قرابة ٣٦٢٠٠٠ دولار أمريكي) وهو معد لتمويل المستفيد الأخير من هذا الصندوق.

٣١١. صندوق المدفوعات الخاصة: الغرض من هذا الصندوق هو تقديم مدفوعات دورية على سبيل الهبة إلى الموظفين السابقين أو إلى زوجاتهم وفقاً للمعايير التي يقرها مجلس الإدارة. وقد تم الإبقاء على المساهمة المقدمة من الميزانية العادية لهذا الصندوق والبالغة ٢٠٦٠٠٠ فرنك سويسري (قرابة ٢٤٥٠٠٠ دولار أمريكي) على نفس المستوى الذي كانت عليه في فترة السنتين السابقة.

٣١٢. صندوق التأمين الصحي للموظفين: المساهمة المدفوعة من أجل التأمين على الموظفين المتقاعدين: يغطي هذا الاعتماد الذي يبلغ زهاء ٢٨,٦ مليون دولار أمريكي مساهمة المكتب في صندوق التأمين الصحي للموظفين فيما يتعلق بالتأمين على الموظفين المتقاعدين والمحاليين على المعاش بسبب العجز وورثتهم من الزوجات والأيتام. ويبقى المبلغ المقترح للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ بالقيم الحقيقية للموظفين المتقاعدين على المستوى ذاته الذي كان عليه في فترة السنتين السابقة. وترد في ملحق المعلومات ٢ الزيادات في التكاليف فيما يتعلق بالتأمين الصحي.

٣١٣. المساهمة في صندوق المبنى والمرافق الأساسية: يبلغ الاعتماد المخصص تحت هذا البند في الميزانية العادية زهاء ٣٨٧٠٠٠ فرنك سويسري لكل فترة سنتين (قرابة ٤٦١٠٠٠ دولار أمريكي). وقد أدرج تحت الجزء الرابع من هذه المقترحات وعنوانه الاستثمارات المؤسسية، اعتماد قدره ٣,٧٩ مليون دولار لتمويل الصندوق لاحتياجات إعادة التأثيث والتجديد المستقبلية لمباني منظمة العمل الدولية.

٣١٤. المساهمة في شتى هيئات النظام الموحد للأمم المتحدة واللجان المشتركة بين الوكالات: يبلغ الاعتماد الإجمالي زهاء

^١ انظر الوثيقة: GB.306/PFA/ICTS/1.

الترجمة وصيانة قاعدة البيانات الحاسوبية لقضايا المحكمة وأتعاب القضاة ومصروفات السفر. وتقسم هذه التكاليف على أساس نسبة موظفي المكتب إلى إجمالي عدد موظفي المنظمات التي تقبل بالولاية القضائية للمحكمة ونسبة عدد القضايا التي تخص المكتب إلى العدد الإجمالي للقضايا المعروضة على المحكمة خلال فترة السنتين. ويظل الاعتماد المرصود (قراءة ١,٣ مليون دولار أمريكي) على ما كان عليه بالقيم الحقيقية في فترة السنتين السابقة.

٣١٨. تمثيل الموظفين: تمنح المادة ١٠-١ من لائحة الموظفين وقتاً مستقطعاً من العمل لأعضاء لجنة نقابة الموظفين بغرض تمثيل موظفي المكتب بشأن المسائل المتعلقة بظروف العمل وشروط الاستخدام. وعلى غرار فترات السنتين السابقة، يُدرج رصد اعتماد مقداره أربع سنوات عمل لفئة المهنية وسنة عمل لفئة الخدمة العامة للتمويل الجزئي للبدلاء الذين يُستعان بهم في الوحدات التي يعمل فيها عادة أعضاء لجنة نقابة الموظفين. ويخصص اعتماد إضافي مقداره نسبة سنتي عمل لفئة الخدمة العامة لتوفير خدمات أمين لنقابة الموظفين. ويبلغ الاعتماد الإجمالي لتمثيل الموظفين زهاء ١,٦ مليون دولار.

٣١٩. مرافق رعاية الأطفال: يبلغ الاعتماد الإجمالي ٤٨٩.٠٠٠ فرنك سويسري (أي زهاء ٥٨٢.٠٠٠ دولار أمريكي) وهو نفس المستوى الذي كان عليه في فترة السنتين السابقة بالقيم الحقيقية.

٣٢٠. التزامات غير مسددة: خُصص مبلغ قدره ٢.٠٠٠ دولار لكي يُسدد منه في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ أي معاملات متعلقة بسنوات سابقة لا يكون من الملائم تسديدها من بنود أخرى في الميزانية. ويُدرج هذا الاعتماد بمقتضى المادة ١٧ من اللائحة المالية.

١,٧ مليون دولار، وهو نفس المستوى الذي كان عليه في فترة السنتين السابقة بالقيم الحقيقية. وهو يغطي مساهمات منظمة العمل الدولية في مختلف الكيانات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة بما في ذلك وحدة التفتيش المشتركة ومجلس الرؤساء التنفيذيين والفريق المشترك المعني بأنشطة المشتريات ولجنة الخدمة المدنية الدولية وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة وأنشطة الدراسات الاستقصائية للمرتبات.

٣١٥. وحدة الخدمات الطبية: تشغل منظمة العمل الدولية وحدة للسلامة والصحة المهنيين كجزء لا يتجزأ من المكتب من أجل توفير مجموعة من الخدمات والمشورة الطبية. ويخصص بالقيم الحقيقية المبلغ ذاته (قراءة ٢,٣ مليون دولار أمريكي) الذي كان مخصصاً في فترة السنتين السابقة.

٣١٦. تكاليف المراجعة الخارجية للحسابات: يشمل الاعتماد المرصود تحت هذا البند والبالغ ١ ٣٣٠.٠٠٠ دولاراً تكاليف مراجعة حسابات جميع الأموال التي تخضع لإشراف المدير العام (الميزانية العادية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والصناديق الاستثنائية والحسابات من خارج الميزانية وجميع الحسابات الخاصة الأخرى). وهناك زيادة فعلية بقيمة ١٢٠.٠٠٠ دولار أمريكي لتغطية كلفة إجراءات التقييم المستقلة للأراضي والمباني، بالإضافة إلى التكاليف الواجب دفعها فيما يتعلق بالتأمين الصحي بعد التوقف عن العمل، وذلك امتثالاً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام.

٣١٧. المحكمة الإدارية: توفر الموارد المرصودة تحت هذا البند الاعتمادات اللازمة لأمين سجل المحكمة الإدارية وخدمات الدعم المؤقت لأعمال السكرتارية وحصّة من تكاليف التشغيل الأخرى. وتشمل تكاليف التشغيل الأخرى التكاليف المتصلة بأمين السجل المساعد والمساعدة المكتبية واعتمادات المهام الرسمية وأعمال

الجزء الثاني: المصروفات الطارئة

الفترة المالية	بدولارات الولايات المتحدة
1996-97	438 900
1998-99	8 682 250
2000-01	2 550 600
2002-03	3 520 000
2004-05	1 473 500
2006-07	1 013 700
2008-09	1 244 900
2010-11	808 930

٣٢١. تم رصد اعتماد تحت هذا البند للمصروفات الطارئة والاستثنائية، أي المصروفات التي قد تنشأ نتيجة لقرار يتخذه مجلس الإدارة بعد اعتماد الميزانية أو عندما يصبح الاعتماد الموافق عليه في الميزانية، لأي سبب آخر، غير كافٍ لتغطية تكاليف الغرض المتوخى؛ أو عندما يوافق مجلس الإدارة على بند عمل أو نشاط لم يُرصد له اعتماد في الميزانية.

٣٢٢. ووفقاً للمادة ١٥ من اللائحة المالية، لا يجوز استخدام أي جزء من الموارد المخصصة تحت هذا البند لأي غرض آخر بدون إذن مسبق من مجلس الإدارة محدد لهذا الغرض.

٣٢٣. وأذن جميع المصروفات التكميلية التي أقرها مجلس الإدارة بالنسبة للفتترات المالية الأخيرة كانت على النحو التالي:

٣٢٤. وفي العادة، تشمل هذه الأذون اعتماداً يتم تمويله للمرة الأولى، قدر الإمكان، من وفورات الميزانية؛ وفي حالة تعذر ذلك، فمن اعتماد يخصص لهذا البند.

الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل

صندوق رأس المال العامل عند مبلغ ٣٥ مليون فرنك سويسري في الأول من كانون الثاني/يناير ١٩٩٣.

٣٢٧. تسديد/المسحوبات: بموجب أحكام المادة ٢١-٢ من اللائحة المالية، فإن أي مبالغ تسحب من صندوق رأس المال العامل لتمويل نفقات في الميزانية لحين تلقي الاشتراكات، تسدد من متأخرات الاشتراكات الواردة. بيد أن المبالغ المسحوبة لتمويل نفقات مُتَكَبِّدة فيما يتعلق بمصروفات غير متوقعة أو حالات طارئة بموجب إذن مسبق من مجلس الإدارة، تسدد من أنصبة إضافية تقرر على الدول الأعضاء. ومن المتوقع ألا تكون هناك ضرورة لرصد اعتماد تحت هذا الجزء من الميزانية في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.

٣٢٥. أنشئ صندوق رأس المال العامل للغرضين التاليين، على نحو ما هو محدد في المادة ١٩(١) من اللائحة المالية:

(أ) تمويل مصروفات الميزانية إلى حين تلقي الاشتراكات أو الإيرادات الأخرى؛

(ب) توفير سُلْف لمواجهة مصروفات غير متوقعة أو حالات طارئة في الظروف الاستثنائية ورهنًا بالحصول على إذن مسبق من مجلس الإدارة.

٣٢٦. مستوى صندوق رأس المال العامل: حدد مؤتمر العمل الدولي في دورته الثمانين (حزيران/يونيه ١٩٩٣) مستوى

الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبند الاستثنائية

وافق عليها مجلس الإدارة في دورته ٣١٠ (آذار/مارس ٢٠١١)، جرى تخصيص اعتماد قدره حوالي ٣,٧٩ مليون دولار لتمويل صندوق المبنى والمرافق الأساسية فيما يتعلق باحتياجات إعادة التأثيث والتجديد المستقبلية الدورية لمباني منظمة العمل الدولية.

٣٢٨. رُصد اعتماد تحت هذا البند لتغطية الاستثمارات المؤسسية، والتي لم ترصد لها موارد تحت الجزء الأول من الميزانية.

٣٢٩. وفقًا للاستراتيجية طويلة الأجل بشأن تمويل إعادة التأثيث والتجديد المستقبلية الدورية لمباني منظمة العمل الدولية، التي

تفاصيل الزيادات في التكاليف

٢٠١٣-٢٠١٢		تقديرات ٢٠١٥-٢٠١٤		زيادات البرنامج (التخفيضات)		زيادات التكلفة (التخفيضات)		٢٠١٥-٢٠١٤		% من مجموع الميزانية	
بالسعر الثابت للدولار ٢٠١٣-٢٠١٢		بالسعر الثابت للدولار ٢٠١٣-٢٠١٢		بالسعر الثابت للدولار ٢٠١٣-٢٠١٢		بالسعر الثابت للدولار ٢٠١٣-٢٠١٢		بالسعر الثابت للدولار ٢٠١٣-٢٠١٢		بالسعر الثابت للدولار ٢٠١٣-٢٠١٢	
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	%	%
الجزء الأول: الميزانية العادية											
93 292 325	92 993 577	-298 748	-0.3%	-728 182	-0.8%	92 265 395	10.7%	أجهزة رسم السياسات			
16 618 283	16 618 283	0		135 850		16 754 133		مؤتمر العمل الدولي			
6 873 784	6 873 784	0		95 970		6 969 754		مجلس الإدارة			
370 223	370 223	0		3 886		374 109		الاجتماعات الإقليمية الرئيسية			
4 081 796	4 061 883	-19 913		-33 688		4 028 195		الخدمات القانونية			
65 348 239	65 069 404	-278 835		-930 200		64 139 204		خدمات العلاقات والاجتماعات والوثائق			
652 873 774	654 804 011	1 930 237	0.3%	992 394	0.2%	655 796 405	75.9%	الأهداف الاستراتيجية			
293 372 750	292 924 698	-448 052	-0.2%	-2 167 627	-0.7%	290 757 071	33.6%	البرامج التقنية			
57 450 374	57 934 075	483 701		-582 192		57 351 883		العمالة			
41 013 175	41 003 480	-9 695		-464 780		40 538 700		الحماية الاجتماعية			
32 441 839	32 174 741	-267 098		-256 417		31 918 324		الحوار الاجتماعي			
44 340 989	44 270 438	-70 551		-441 663		43 828 775		المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل			
								منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال			
9 241 531	9 241 531	0		12 597		9 254 128		الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل			
22 331 448	22 160 124	-171 324		31 558		22 191 682		الأنشطة الخاصة بالعمال			
68 628 075	68 121 916	-506 159		-458 734		67 663 182		القدرات المؤسسية			
7 128 495	7 128 495	0		-81 804		7 046 691		المعهد الدولي للدراسات العمالية			
8 746 672	8 746 672	0		0		8 746 672		مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو			
493 226	443 226	-50 000		7 508		450 734		احتياطي الاجتماعات التقنية			
1 556 926	1 700 000	143 074		66 300		1 766 300		التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي			
256 461 835	256 988 611	526 776	0.2%	3 663 147	1.4%	260 651 758	30.2%	الأقاليم			

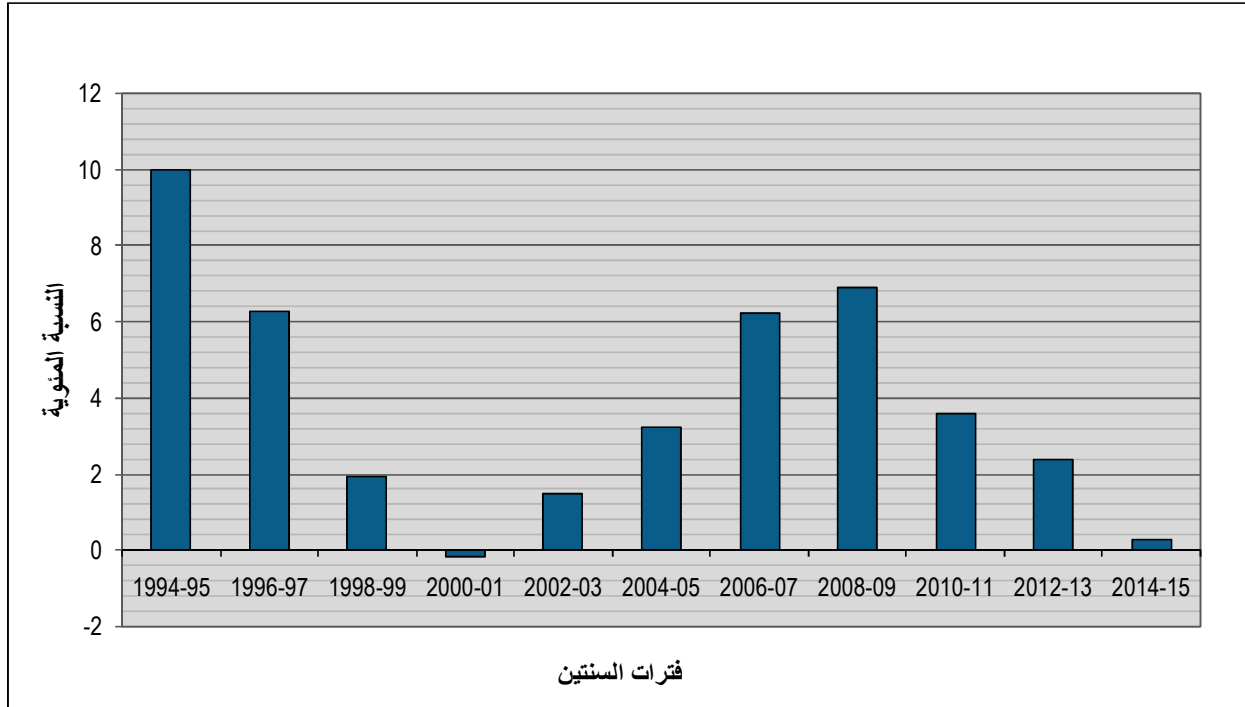
البرامج والميزانية	٢٠١٣-٢٠١٢		تقديرات ٢٠١٤-٢٠١٥ بالسعر الثابت للدولار ٢٠١٣-٢٠١٢		زيادات البرنامج (التخفيضات)		زيادات التكلفة (التخفيضات)		٢٠١٤-٢٠١٥		% من مجموع الميزانية	
	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%	%
البرامج في أفريقيا	79 119 632	79 119 632	0	79 119 632		1 044 985		80 164 617				
البرامج في الأمريكتين	64 299 042	64 299 042	0	64 299 042		1 700 247		65 999 289				
البرامج في الدول العربية	16 540 100	16 540 100	0	16 540 100		701 260		17 241 360				
البرامج في آسيا والمحيط الهادئ	71 798 239	72 325 015	526 776	72 325 015		-201 925		72 123 090				
البرامج في أوروبا وآسيا الوسطى	24 704 822	24 704 822	0	24 704 822		418 580		25 123 402				
خدمات الدعم	103 039 189	104 890 702	1 851 513	104 890 702	1.8%	-503 126	-0.5%	104 387 576	12.1%			
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	40 835 920	43 717 946	2 882 026	43 717 946		-263 203		43 454 743				
إدارة المرافق	25 746 071	25 264 152	-481 919	25 264 152		116 385		25 380 537				
الخدمات المركزية والأمن والبروتوكول	33 277 451	32 743 859	-533 592	32 743 859		-304 867		32 438 992				
المشتريات	3 179 747	3 164 745	-15 002	3 164 745		-51 441		3 113 304				
خدمات الإدارة	64 218 132	62 493 255	-1 724 877	62 493 255	-2.7%	-839 105	-1.3%	61 654 150	7.1%			
الإدارة العامة	10 374 213	8 887 230	-1 486 983	8 887 230		-180 109		8 707 121				
نائب المدير العام للإدارة والإصلاح	1 835 744	1 827 667	-8 077	1 827 667		14 540		1 842 207				
تنمية الموارد البشرية	27 160 222	27 049 478	-110 744	27 049 478		-323 910		26 725 568				
الخدمات المالية	19 297 458	19 204 725	-92 733	19 204 725		-294 608		18 910 117				
البرمجة والإدارة	5 550 495	5 524 155	-26 340	5 524 155		-55 018		5 469 137				
الإشراف والتقييم	6 735 004	6 708 392	-26 612	6 708 392	-0.4%	-82 068	-1.2%	6 626 324	0.8%			
المراجعة الداخلية للحسابات والإشراف	2 882 105	2 868 615	-13 490	2 868 615		-44 137		2 824 478				
اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف	416 185	416 185	0	416 185		-192		415 993				
المهام المعنية بالأخلاقيات	243 269	242 396	-873	242 396		-2 481		239 915				
التقييم	3 193 445	3 181 196	-12 249	3 181 196		-35 258		3 145 938				
اعتمادات الميزانية الأخرى	47 133 896	47 253 896	120 000	47 253 896	0.3%	2 904 853	6.1%	50 158 749	5.8%			
تسوية تجدد الموظفين	-7 302 917	-7 302 917	0	-7 302 917	0.0%	112 956	-1.5%	-7 189 961	-0.8%			
مجموع الجزء الأول	856 950 214	856 950 214	0	856 950 214	0.0%	2 360 848	0.3%	859 311 062	99.5%			

٢٠١٣-٢٠١٢	تقديرات ٢٠١٥-٢٠١٤ بالسعر الثابت للدولار ٢٠١٣-٢٠١٢	زيادات البرنامج (التخفيضات)	زيادات التكلفة (التخفيضات)	٢٠١٥-٢٠١٤	% من مجموع الميزانية
دولار أمريكي	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي
الجزء الثاني - المصروفات الطارئة					
875 000	875 000	0.0%	0	0.0%	875 000
المصروفات الطارئة					
الجزء الثالث - صندوق رأس المال العامل					
0	0	0.0%	0	0.0%	0
صندوق رأس المال العامل					
857 825 214	857 825 214	0.0%	2 360 848	0.3%	860 186 062
المجموع (الأجزاء من الأول إلى الثالث)					
الجزء الرابع - الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية					
3 794 786	3 794 786	0.0%	30 222	0.8%	3 825 008
المرافق الأساسية					
3 794 786	3 794 786	0.0%	30 222	0.8%	3 825 008
مجموع الجزء الرابع					
861 620 000	861 620 000	0.0%	2 391 070	0.3%	864 011 070
المجموع (الأجزاء من الأول إلى الرابع)					

بالدولار لضمان توفر التمويل للمحافظة على المستوى المنشود للخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة. ويقدم الشكل ألف ١-٢ موجزاً عن النسب المئوية للزيادات في التكلفة المعتمدة لفترات السنتين الأخيرة.

٣٣٠. يقدم ملحق المعلومات هذا تفاصيل عن المنهجية المستخدمة في حساب الزيادات في التكاليف للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. وبموافقة مؤتمر العمل الدولي على الميزانيات والبرامج المتوالية فإنه يقرّ بالحاجة إلى إدراج الزيادات في الميزانية الثابتة

الشكل ألف ١-٢: النسب المئوية للزيادات في التكلفة المدرجة في ميزانيات فترات السنتين



والمصارف المركزية. وحيث لا تغطي توقعات التضخم المتوفرة كامل فترة الميزانية، تقدر هذه التوقعات من باب الاستنتاج بالنسبة لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥، استناداً إلى آخر البيانات المتاحة والتوجهات المتوقعة التي تتيحها المؤسسات الاقتصادية. كما تجري عملية استعراض لتحديد المقابل بالدولار لحركة التكاليف والأسعار بالعملة المحلية منذ اعتماد الميزانية الأخيرة.

٣٣٤. بالنسبة إلى بنود المصروفات في سويسرا، استخدمت منظمة العمل الدولية توقعات متوسط التضخم السنوي الصادرة عن المصرف الوطني السويسري لعامي ٢٠١٣ و٢٠١٤، ومن باب الاستسناخ لعام ٢٠١٥، وتبلغ المعدلات على التوالي ٠,٢ في المائة و٠,٤ في المائة و٠,٨ في المائة. وما لم يلاحظ العكس، استخدمت معدلات متوسط التضخم السنوي لحساب الزيادات في التكاليف للفترة ٢٠١٣-٢٠١٥.

٣٣٥. إن المصدر الرئيسي لتقديرات التضخم للمواقع الميدانية هو بيانات صندوق النقد الدولي. وبالنسبة لهذه المواقع، تجري زيادة آخر تكاليف سنة ٢٠١٢ بالنسبة للتضخم المتوقع في السنوات ٢٠١٣ و٢٠١٤ و٢٠١٥، وتراعي التغيرات في أسعار الصرف بين العملة المحلية ودولار الولايات المتحدة. وتختلف المعدلات السنوية للزيادة في التكلفة اختلافاً كبيراً بين الأقاليم ودخلها. ويبين الجدول ألف ١-٢ متوسط المعدل السنوي المتوقع لكل إقليم بدولارات الولايات المتحدة.

أساس حساب الزيادات في التكاليف

٣٣١. تضع منظمة العمل الدولية قاعدة صفرية للميزانية في كل دورة للميزانية لتحديد خط الأساس لكافة التكاليف التشغيلية المتوقعة في فترة السنتين المقبلة. وتوضع مقترحات الميزانية الاستراتيجية والميزانية التشغيلية أصلاً على أساس معدلات التكلفة الثابتة بما يتيح إمكانية مقارنة الميزانية المعتمدة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ بالميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.

٣٣٢. ويجري تحليل بحسب مكون التكلفة في المصروفات المتكبدة خلال فترة السنتين الحالية بما فيها استعراض للزيادات في التكاليف المتوقعة سابقاً، لهيكليات التكلفة وأي تغيرات متوقعة في محركات التكلفة. إلى جانب ذلك، يجري تحليل التوزيع الجغرافي على السواء للنفقات الحالية والنفقات المتوقعة في المستقبل بالنظر إلى أن معدل التضخم يتباين تبايناً كبيراً بين الأقاليم التي تعمل فيها منظمة العمل الدولية وداخل هذه الأقاليم. وتطبق النسب المئوية المتوقعة للزيادات على ميزانية الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ على كل وجه من وجوه الإنفاق المقابلة والموقع الجغرافي.

٣٣٣. ولدى وضع الميزانيات المتوقعة يستعان بصورة مستفيضة ببيانات التوقعات المستقلة والقابلة للتحقق من قبيل مؤشرات أسعار الاستهلاك، والبيانات التي تنشرها هيئات موثوقة بها مثل لجنة الخدمة المدنية الدولية وصندوق النقد الدولي

الجدول ألف ٢-١: متوسط معدلات التضخم السنوي المتوقعة حسب الإقليم للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥

الإقليم	الزيادة السنوية بالنسبة المئوية
أفريقيا	4.3
الأمريكتان	4.1
الدول العربية	2.8
آسيا والمحيط الهادئ	5.0
أوروبا	1.6

٣٣٦. وتقوم منهجية الميزنة على أساس الصفر بمقارنة تحركات الزيادات في التكاليف المتوقعة سابقاً مع الإنفاق الفعلي بغية إعادة اتساق ميزانية كل موقع وكل وجه إنفاق. وبشكل عام، أمكن امتصاص قسم كبير من التضخم المقدر للأعوام ٢٠١٣ و ٢٠١٤ و ٢٠١٥، لأن معدلات التضخم كانت أدنى مما كان متوقعاً منذ إعداد الميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٠، لا سيما فيما يتعلق بتكاليف الموظفين.

٣٣٧. ويخلص الجدول ألف ٢-٢ الزيادات المقترحة في التكاليف للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ حسب وجه الإنفاق في كافة الأقاليم. ويصل المبلغ الإجمالي المرصود للزيادات في التكاليف إلى ٢,٤ مليون دولار أمريكي أو معدل متوسط قدره ٠,٣ في المائة لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥.

الجدول ألف ٢-٢: الزيادات في التكاليف حسب وجه الإنفاق للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)

وجه الإنفاق	مقترحات الميزانية (بالسعر الثابت لدولارات الولايات المتحدة)	الزيادات في التكاليف	الزيادة المئوية كل سنتين
تكاليف الموظفين	605 192 183	-5 671 009	-0.9
السفر في مهام رسمية	16 016 847	384 523	2.4
الخدمات التعاقدية	40 486 976	346 683	0.9
مصرفات التشغيل العامة	74 282 438	2 358 012	3.2
اللوازم والمواد	3 487 448	330 131	9.5
الأثاث والمعدات	4 678 515	57 512	1.2
سداد القرض المتعلق بمبنى المقر	8 814 995	0	0.0
الزمالات والمنح ومشاريع التعاون التقني	76 227 184	1 663 095	2.2
في الميزانية العادية	32 433 414	2 922 123	9.0
تكاليف أخرى			
المجموع	861 620 000	2 391 070	0.3

تكاليف الموظفين

□ تكاليف الموظفين محسوبة على أساس التكاليف الموحدة

٣٣٨. تبلغ تكاليف الموظفين زهاء ٧٠ في المائة من مجموع ميزانية الإنفاق ويشكل الانخفاض في التكاليف والبالغ ٥,٧ مليون دولار أمريكي (-٠,٩ في المائة) أكبر تغيير بالقيم المطلقة. وتعكس الانخفاضات في تكاليف الموظفين للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ إعادة تكيف تكاليف الموظفين مع المستويات الحالية.

٣٣٩. وتشمل تكاليف الموظفين ما يلي:

- جميع تكاليف موظفي الفئة المهنية وموظفي الخدمة العامة في المقر، الواردة في الميزانية بالتكلفة الموحدة والتي يرد وصفها بتفصيل أكبر أدناه؛
- ال مترجمون الفوريون وأمانات اللجان وموظفو المؤتمر يعقود قصيرة الأمد، حيث يتمشى الاعتماد المقترح لزيادة التكلفة مع الاعتماد المقترح لموظفي الفئة المهنية وموظفي الخدمة العامة في المقر والاتفاقات المعقودة مع الرابطة الدولية للمترجمين الشفويين المختصين بخدمة المؤتمرات؛
- الموظفون المعينون محلياً، حيث يقابل الاعتماد متوسط المعدل السنوي المتوقع لكل مكتب وإقليم وفق ما هو وارد في الجدول أعلاه.

٣٤٠. تستخدم تكاليف موحدة من أجل جميع موظفي الفئة المهنية بصرف النظر عن موقع التعيين، ومن أجل موظفي الخدمة العامة في جنيف، والواردة فيما يلي بالمزيد من التفصيل. وتستند الزيادات في عناصر التكلفة الموحدة إلى آخر سياسات وقرارات متصلة بالأجور وافقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة بناءً على توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية من أجل تطبيقها عموماً على النظام الموحد للأمم المتحدة. وبالنظر إلى أن منظمة العمل الدولية تشارك في النظام المشترك للأمم المتحدة للأجور والعلاوات، فإن المكتب ملتزم بتطبيق أي زيادات قانونية.

٣٤١. وتستند التكاليف الموحدة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ كقاعدة لها إلى التكاليف الفعلية لسنة ٢٠١٢ مع مراعاة المخصصات المناسبة للاتجاهات المتوقعة في التضخم والتغيرات في مستحقات الموظفين وتنقل وتشكيل الموظفين بشكل عمومي. وتوقعت انخفاضات في التكاليف الموحدة لموظفي الفئة المهنية وموظفي الخدمة العامة في المقر للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.

الجدول ألف ٢-٣: تشكيل التكاليف الموحدة للفترتين ٢٠١٢-٢٠١٣ و ٢٠١٤-٢٠١٥

فئة الموظفين	الميزانية المعتمدة للفترة ٢٠١٣-٢٠١٤	مقترحات الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥
الفئة المهنية		
دولار الولايات المتحدة بسعر ٠,٨٤ فرنك سويسري	\$263 388	\$259 020
فئة الخدمة العامة		
دولار الولايات المتحدة بسعر ٠,٨٤ فرنك سويسري	\$171 324	\$167 976

٣٤٧. وبالنسبة لموظفي فئة الخدمة العامة، ما زال الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي المكافئ للدولاري لمجموع الراتب الإجمالي المحلي، وأي علاوة لغوية أو أية بدلات اغتراب مستحقة الدفع. ومن شأن أي تغيير في أسعار صرف الدولار الأمريكي مقابل الفرنك السويسري أن يؤثر في تكاليف اشتراكات المنظمات بالدولار الأمريكي.

٣٤٨. وجرى استخدام سلم الأجر الأحدث عهداً في كل موقع بالنسبة إلى موظفي الخدمة العامة في الميدان، ووضعت الاعتمادات والتكليفات بما يسمح بتقدير معدل التضخم بدولار الولايات المتحدة.

التكاليف غير المتعلقة بالموظفين

□ السفر في مهام رسمية

٣٤٩. لم يُخصص أي اعتماد بشأن الزيادات في تكاليف بطاقات السفر. كما جرى اعتماد زيادات لبدلات الإقامة لتعكس الزيادات الحقيقية لمعدلات بدل الإقامة اليومي، التي أقرتها اللجنة الدولية للخدمة المدنية في مختلف المواقع التي تعمل فيها منظمة العمل الدولية. وتتصل زيادات التكلفة المتوقعة فقط بسفر أعضاء مجلس الإدارة ولجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات والمشاركين في الاجتماعات القطاعية والتقنية.

□ مصروفات التشغيل العامة

٣٥٠. زيت الوقود: بالرغم من أن أسعار الوقود ظلت كثيرة التقلب وغير أكيدة، تم إدراج زيادة بنسبة ١,٣٦ في المائة في توقعات الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.

٣٥١. مرافق/أخرى: في جنيف، استخدمت المعدلات التي قدمها الموردون المحليون للسماح بزيادة بنسبة ٠,٨ في المائة للمياه وزيادة بنسبة ٠,٤ في المائة للكهرباء. وبالنسبة للمواقع الميدانية، من المفترض أن تزيد معدلات تكاليف المياه والكهرباء وفقاً للمعدل المحلي للتضخم بموجب توقعات صندوق النقد الدولي.

٣٥٢. الإيجار: خصصت اعتمادات لتغطية الزيادات التعاقدية في الإيجار والتكاليف المترتبة في أعقاب تغيير المواقع لأسباب أمنية أو لأسباب أخرى.

□ لوازم الورق والطباعة والمجلات الدورية والصحف

٣٥٣. تم تطبيق زيادات التضخم المحلي على اللوازم المكتبية. ويتواصل ارتفاع تكلفة المواد البحثية والموارد، ولا سيما المجلات والاشتراكات بواسطة الإنترنت، بمعدل أعلى بكثير من التضخم العام. وقد ازدادت الكتب والمجلات وغيرها من الاشتراكات بمتوسط سنوي قدره ١٢ في المائة.

٣٤٢. ورغم أن معدلات التكاليف الموحدة هذه تتجلى في الاعتماد الخاص بالزيادات في التكاليف، فإن التكاليف الموحدة المستخدمة في التقديرات في جداول الميزانية في ملحق المعلومات رقم ١، هي التكاليف الموحدة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ بالنظر إلى أن المقترحات مقدمة بالدولارات الثابتة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وعندما يعتمد المؤتمر الميزانية في حزيران/يونيه، سيعاد ترتيب جداول الميزانية لتعكس تكاليف الموظفين، بما في ذلك تقديرات الزيادات في التكاليف وأثر سعر صرف الميزانية الجديد بالنسبة لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥.

٣٤٣. الفئة المهنية: لم يتوقع أي زيادة بالقيم الحقيقية في الميزانية في الرواتب لموظفي الفئة المهنية. وتنشأ التغيرات في مؤشرات تسوية مقر العمل عن تقلبات أسعار الصرف والتحركات في تكلفة المعيشة كما تحددها لجنة الخدمة المدنية الدولية في نيويورك. ونظراً إلى أن الميزانية موضوعة بسعر صرف محدد للميزانية على أساس الدولار الأمريكي مقابل الفرنك السويسري، وكون المقترحات الجارية موضوعة على أساس سعر صرف الميزانية الحالي، فليس هناك أي تغييرات في تسوية مقر العمل في جنيف ناشئة عن هذا العامل. وقد وضعت الاعتمادات للزيادات في تسوية مقر العمل على أساس معدل التضخم العام للموظفين في جنيف. وتحدد لجنة الخدمة المدنية الدولية أيضاً معدلات تسوية مقر العمل في المواقع الميدانية وتعكس هذه المعدلات تكاليفات تكلفة المعيشة ذات الصلة والعلاقة بين العملة المحلية والدولار الأمريكي.

٣٤٤. ولم يوص مجلس المعاشات التقاعدية بأي تغيير في المعدل الإجمالي للاشتراك في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، أو في الحصة التي تمولها المنظمات الأعضاء. ومن المفترض أن يستمر الوضع الراهن فيما يتعلق بالمعدل طوال فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥. وتستند المساهمات المقدمة إلى الصندوق إلى مستوى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لكل درجة. وترد الزيادات السنوية المرتبطة بالتضخم المتوقع في نيويورك في تقديرات الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.

٣٤٥. تكاليف الموظفين المشتركة الأخرى: خُصص اعتماد للزيادات في الحد الأقصى المسموح به بالنسبة إلى منح التعليم فيما يخص النفقات التي يجري تكبدها في بعض بلدان/ مناطق العملات المحددة والتي تتراوح بين ٢,٩ و ٦,٠ في المائة، استناداً إلى التوصيات التي رفعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة.

٣٤٦. فئة الخدمة العامة: أدرجت تقديرات التضخم في جنيف، كما جاء في الفقرة ٣٣٤، في الرواتب المتوقعة لموظفي الخدمة العامة. وقد أدى استمرار النزعة في خفض عدد الموظفين المعيّنين بصفة غير محلية إلى تخصيص اعتماد أدنى لتغطية إعانات المغتربين، من قبيل إجازة زيارة الوطن.

□ الزمالات والمنح ومشاريع التعاون التقني في الميزانية العادية

٣٥٤. تتضمن أنشطة التعاون التقني في الميزانية العادية مكونات في الميدان وفي المقر على السواء. وأفضت الزيادات المتوقعة في التكاليف بالاستناد إلى معدلات التضخم في الموقع إلى زيادة متوسطة بنسبة ٣,٩ في المائة. وقد زاد الاعتماد بشأن المساهمات لتغطية المكونات غير المتصلة بالموظفين من مكونات الإسهام في مركز البلدان الأمريكية للبحوث والتوثيق بشأن التدريب المهني بنسبة ٧,٦ في المائة سنوياً لتغطية التضخم المحلي بالدولارات في أوروغواي. ونظراً إلى أن تكاليف التدريب تشمل بصورة رئيسية عناصر السفر والمشورة والطباعة، فقد جرى تطبيق معدلات التضخم المتصلة بكل عنصر من هذه العناصر في تحديد مستوى الزيادة في التكلفة لهذا البند. ونظراً إلى أن معدل التضخم في إيطاليا، بالدولار الأمريكي، كان أقل مما كان متوقعاً خلال العامين الأخيرين، لم يكن من الضروري اعتماد زيادات في التكاليف بالنسبة إلى زيادة فترة السنتين في مركز تورينو.

□ التكاليف الأخرى غير المتعلقة بالموظفين

٣٥٥. جرى تعديل كافة المصروفات الأخرى غير المتعلقة بالموظفين، تمثيلاً مع معدلات متوسط التضخم السنوي المنطبقة على المنطقة الجغرافية المعنية.

بنود أخرى في الميزانية

٣٥٦. إنَّ العنصر الأهم في الزيادات في التكاليف يعود إلى العدد المتزايد للمتقاعدين وإلى الحصة التي ينبغي للمنظمة دفعها للتأمين الصحي بعد توقعهم عن العمل. ويُقدَّر أن تزيد هذه الفئة من التكاليف بما يعادل ٢,٩ مليون دولار أمريكي.

٣٥٧. وازدادت تكاليف مراجعة الحسابات بمقدار ٥٥,٠٠٠ دولار أمريكي استناداً إلى تقدير مراجع الحسابات الخارجي. وقد خصص في صندوق المدفوعات الخاصة اعتماد للزيادات في التكاليف مقداره قرابة ٢٦,٠٠٠ فرنك سويسري لمراعاة التحركات في الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي منذ آخر استعراض للمساهمة في الميزانية العادية في عام ١٩٩٦. والقيمة الاسمية لهذه المساهمة المقترحة لفترة السنتين تبلغ ٢٣٢,٠٠٠ فرنك سويسري (قرابة ٢٧٦,٠٠٠ دولار أمريكي).

٣٥٨. ويشمل باب "بنود أخرى في الميزانية" أيضاً المساهمات في الأنشطة الإدارية المشتركة في إطار منظومة الأمم المتحدة (أي لجنة الخدمة المدنية الدولية، اللجنة رفيعة المستوى بشأن الإدارة، مجلس الرؤساء التنفيذيين، وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة، الخ.). وقد استخدمت تقديرات الميزانية الخاصة بهذه الهيئات كأساس، حيثما توفرت هذه التقديرات، مع حساب الزيادات في التكاليف على أساس معدل التضخم العام المفترض في مواقع مختلف الهيئات، بالإضافة إلى تعديلات طفيفة في توزيع التكاليف على الوكالات المشاركة.

التأمين الصحي للموظفين

٣٥٩. إنَّ معدل الأساس للمساهمة في صندوق التأمين الصحي للموظفين بقي على حاله منذ الأول من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦. وبعد استعراض تاريخ الإنفاق والاتجاهات الاقتصادية والديمقراطية، يُقترح زيادة معدل الأساس للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ بنسبة ٧,٥٢ في المائة، وبالتالي يزيد هذا المعدل من ٣,٣ في المائة من الأجر أو معاش التقاعد إلى ٣,٥٥ في المائة. وستظل

كافة تغطية التأمين الصحي متقاسمة بحصص متساوية بين الأشخاص المؤمن عليهم والمنظمات التي تستخدمهم. والزيادات في التكاليف الوارد وصفها آنفاً في هذا الملحق، تشمل أثر معدل الأساس الجديد، الذي يصل إجماليه إلى ٣,١ مليون دولار أمريكي تقريباً (١,٠ مليون دولار للموظفين العاملين محسوبة ضمن تكاليف الموظفين و٢,١ مليون فيما يتعلق بالمتقاعدين تحت باب "بنود أخرى في الميزانية").

٣٦٠. وتظل ملاءة صندوق التأمين الصحي للموظفين مكفولة من خلال صندوق ضمان يفترض أن يبلغ بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، ما يقل قليلاً عن ١٢ في المائة من النقطة الوسيطة بين مستوى الحد الأدنى والحد الأقصى القانوني، لينخفض إلى ٣٦ في المائة (أو ٢٥,٢ مليون دولار أمريكي) تحت النقطة الوسيطة بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥. والزيادة في معدل الأساس بنسبة ٧,٥٢ في المائة تهدف إلى ضمان أن يبقى رصيد صندوق الضمان عند النقطة الوسيطة خلال فترة السنتين القادمة.

٣٦١. إنَّ الزيادات في تكاليف الرعاية الصحية والتحويلات الديمغرافية في صفوف الأشخاص المضمونين في الصندوق، تؤثر بشكل أساسي في النتائج التشغيلية. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، كان صندوق التأمين الصحي للموظفين يضم ما مجموعه ١٣ ٩٨١ شخصاً، يشكل المتقاعدون نسبة ٣٢,٦ في المائة منهم. ومعدل الموظفين العاملين إلى المتقاعدين قد انخفض بنسبة ١٣,٥ في المائة خلال السنوات العشر الماضية، من ١,٤٨ في عام ٢٠٠٢ إلى ١,٢٨ في عام ٢٠١١. ومن الطبيعي أن تكون نسبة طلبات تسديد الفواتير إلى الإيرادات، أدنى بكثير بالنسبة إلى الموظفين العاملين منها بالنسبة إلى المتقاعدين (٥٨,٠ في المائة مقابل ١٤١,٠ في المائة عام ٢٠١١). والأثر المالي لهذا التحول الديمغرافي، بالترافق مع زيادة تكاليف الرعاية الصحية، لم يتم التعويض عنه بزيادة المساهمة المصاحبة للنمو في الإيرادات التي تقوم عليها عملية تقييم المساهمات.

٣٦٢. والتكيف المقترح لمعدلات المساهمة يتطرق إلى احتياجات الملاءة فيما يتعلق بالمشاركين من منظمة العمل الدولية فحسب. وقد أجرى المكتب مناقشات مع الاتحاد الدولي للاتصالات، وهي المنظمة الشريكة الأخرى، فيما يتعلق بالتدابير الواجب اتخاذها للتصدي للعلاقة السلبية القائمة بين المساهمات والإعانات بالنسبة إلى موظفي الاتحاد الدولي للاتصالات والمتقاعدين، لتجنب منظمة العمل الدولية استقطاع إعانة من ميزانيتها العادية.

٣٦٣. وتظهر مقارنة بين أقساط التأمين الصحي والمساهمات من جانب المنظمات المستخدمة من داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها على حد سواء، أنَّ أقساط منظمة العمل الدولية تبقى تنافسية. وتظهر المقارنة كذلك أنَّ حصة منظمة العمل الدولية، باعتبارها منظمة مستخدمة، التي تبلغ ٥٧,٠ في المائة من إجمالي أقساط التأمين الصحي في صفوف المتقاعدين والمشاركين العاملين، أقل بكثير من المتوسط البالغ ٦٢,٦ في المائة.

٣٦٤. وتواصل لجنة إدارة صندوق التأمين الصحي للموظفين التركيز على احتواء تكاليف الرعاية الصحية. وعلى وجه الخصوص، يستمر الصندوق في التعاون مع منظمات دولية أخرى مقرها في جنيف، بغية التفاوض معاً بشأن اتفاقات التكاليف مع المستشفيات والعيادات والمختبرات والصيدليات الموجودة في جنيف، التي تشمل زهاء ٦٧,٠ في المائة من التكاليف. وسيتوسع نطاق هذا التعاون إلى الاتفاقات مع المستشفيات والعيادات في أماكن أخرى، حيثما يكون ذلك مبرراً بحجم الاستشفاء الداخلي.

الميزانية التشغيلية المقترحة حسب باب الاعتماد ووجه الإنفاق

١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	
تكاليف الموظفين	السفر في مهمة رسمية	الخدمات التعاقدية	نفقات التشغيل العامة	الإمدادات والمعدات	الأثاث والتجهيزات	سداد القرض المتعلق بمبنى المقر	الزمامات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	بنود أخرى في الميزانية	المجموع
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي
الجزء الأول - الميزانية العادية									
أجهزة رسم السياسات									
12 285 757	59 648	1 633 982	2 574 242	53 406	-	-	11 248	-	16 618 283
2012-13									
12 285 757	59 648	1 633 982	2 574 242	53 406	-	-	11 248	-	16 618 283
2014-15									
مؤتمر العمل الدولي									
3 183 227	3 577 345	-	113 212	-	-	-	-	-	6 873 784
2012-13									
3 183 227	3 577 345	-	113 212	-	-	-	-	-	6 873 784
2014-15									
مجلس الإدارة									
186 397	51 090	108 271	24 465	-	-	-	-	-	370 223
2012-13									
186 397	51 090	108 271	24 465	-	-	-	-	-	370 223
2014-15									
الاجتماعات الإقليمية الرئيسية									
3 982 558	21 293	8 901	-	-	-	-	69 044	-	4 081 796
2012-13									
3 982 558	10 686	8 901	-	-	-	-	59 738	-	4 061 883
2014-15									
الخدمات القانونية									
61 228 146	38 724	1 436 499	1 228 086	191 138	229 005	-	996 641	-	65 348 239
2012-13									
61 065 049	38 724	1 436 499	1 228 086	166 240	253 903	-	880 903	-	65 069 404
2014-15									
مجموع أجهزة رسم السياسات									
80 866 085	3 748 100	3 187 653	3 940 005	244 544	229 005	0	1 076 933	0	93 292 325
2012-13									
80 702 988	3 737 493	3 187 653	3 940 005	219 646	253 903	0	951 889	0	92 993 577
2014-15									
البرامج التقنية									
العمالة									
46 047 283	1 367 063	6 135 687	-	219 217	392 479	-	3 288 645	-	57 450 374
2012-13									
46 699 734	1 375 015	6 392 743	20 000	30 000	280 000	-	3 136 583	-	57 934 075
2014-15									
الحماية الاجتماعية									
35 371 340	799 216	2 605 948	27 344	25 659	52 794	-	2 130 874	-	41 013 175
2012-13									
36 173 408	819 481	1 504 387	34 329	26 158	56 502	-	2 389 215	-	41 003 480
2014-15									
الحوار الاجتماعي									
26 177 631	301 656	1 449 760	2 823 984	11 184	21 548	-	1 656 076	-	32 441 839
2012-13									
26 164 827	276 994	1 372 599	2 842 932	11 184	14 600	-	1 491 605	-	32 174 741
2014-15									
المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل									
35 482 376	1 002 100	5 680 984	4 196	-	33 846	-	2 137 487	-	44 340 989
2012-13									
37 606 595	1 115 337	3 356 329	4 196	15 000	53 846	-	2 119 135	-	44 270 438
2014-15									

١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	
تكاليف الموظفين	السفر في مهمة رسمية	الخدمات التعاقدية	نفقات التشغيل العامة	الإمدادات والمعدات	الأثاث والتجهيزات	سداد القرض المتعلق بمبنى المقر	الزمامات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	بنود أخرى في الميزانية	المجموع
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي
منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال									
2012-13	6 526 051	344 578	88 576	-	11 936	-	2 270 390	-	9 241 531
2014-15	6 526 050	344 578	102 801	-	11 936	-	2 256 166	-	9 241 531
2012-13	14 303 616	796 954	656 895	-	4 776	-	6 569 207	-	22 331 448
2014-15	14 132 293	796 954	691 256	-	4 776	-	6 534 845	-	22 160 124
2012-13	57 194 807	968 545	6 454 659	892 961	1 431 835	295 314	1 389 954	-	68 628 075
2014-15	57 294 501	1 363 548	4 825 717	981 874	1 402 749	309 800	1 943 727	-	68 121 916
2012-13	-	-	-	-	-	-	7 128 495	-	7 128 495
2014-15	-	-	-	-	-	-	7 128 495	-	7 128 495
2012-13	-	-	-	-	-	-	8 746 672	-	8 746 672
2014-15	-	-	-	-	-	-	8 746 672	-	8 746 672
2012-13	488 991	4 235	-	-	-	-	-	-	493 226
2014-15	438 991	4 235	-	-	-	-	-	-	443 226
2012-13	526 776	-	510 019	-	-	-	520 131	-	1 556 926
2014-15	-	-	-	-	-	-	1 700 000	-	1 700 000
2012-13	221 629 880	6 069 103	23 586 763	3 748 485	1 687 895	812 693	35 837 931	0	293 372 750
2014-15	224 597 408	6 530 898	18 250 067	3 883 331	1 485 091	731 460	37 446 443	0	292 924 698
الأقاليم									
2012-13	54 100 591	1 303 740	5 533 482	8 070 281	369 461	612 196	9 063 985	65 896	79 119 632
2014-15	52 668 476	1 173 209	2 804 582	12 247 906	369 461	612 196	9 177 906	65 896	79 119 632
2012-13	47 433 004	980 366	2 818 516	5 070 069	217 541	196 376	7 583 170	-	64 299 042
2014-15	47 248 157	1 486 995	896 150	6 489 266	199 895	206 484	7 772 095	-	64 299 042
2012-13	11 527 537	445 033	1 225 389	1 136 471	73 859	77 232	2 054 579	-	16 540 100
2014-15	12 043 539	505 000	518 331	1 167 584	158 500	53 000	2 094 146	-	16 540 100
2012-13	51 596 912	982 898	4 925 069	6 834 219	525 650	203 712	6 729 779	-	71 798 239
2014-15	52 680 741	1 083 517	3 405 999	7 089 756	538 850	577 162	6 948 990	-	72 325 015

١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	المجموع
تكاليف الموظفين	السفر في مهمة رسمية	الخدمات التعاقدية	نفقات التشغيل العامة	الإمدادات والمعدات	الأثاث والتجهيزات	سداد القرض المتعلق بمبنى المقر	الزمالات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	بنود أخرى في الميزانية	
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي
20 170 971	257 990	1 643 599	1 127 945	11 180	1 860	-	1 491 277	-	24 704 822
20 950 879	332 901	216 608	1 480 333	46 976	55 932	-	1 621 193	-	24 704 822
184 829 015	3 970 027	16 146 055	22 238 985	1 197 691	1 091 376	0	26 922 790	65 896	256 461 835
185 591 792	4 581 622	7 841 670	28 474 845	1 313 682	1 504 774	0	27 614 330	65 896	256 988 611
خدمات الدعم									
22 033 266	83 274	11 934 302	4 252 664	-	1 963 057	-	380 650	188 707	40 835 920
23 694 764	100 000	6 507 501	11 100 000	-	1 961 760	-	353 921	-	43 717 946
5 940 841	16 730	435 216	19 134 576	33 378	88 587	-	96 743	-	25 746 071
6 025 030	16 730	435 216	18 573 427	33 378	88 587	-	91 784	-	25 264 152
22 903 947	-	3 752 007	6 094 137	178 222	-	-	349 138	-	33 277 451
23 326 462	190 000	987 086	7 246 313	338 222	65 000	-	590 776	-	32 743 859
3 062 186	22 306	13 786	26 559	-	6 587	-	48 323	-	3 179 747
3 038 377	25 000	-	15 772	-	3 897	-	81 699	-	3 164 745
53 940 240	122 310	16 135 311	29 507 936	211 600	2 058 231	0	874 854	188 707	103 039 189
56 084 633	331 730	7 929 803	36 935 512	371 600	2 119 244	0	1 118 180	0	104 890 702
460 399 135	10 161 440	55 868 129	55 495 406	3 097 186	3 962 300	0	63 635 575	254 603	652 873 774
466 273 833	11 444 250	34 021 540	69 293 688	3 170 373	4 355 478	0	66 178 953	65 896	654 804 011
خدمات الإدارة									
9 107 053	258 326	89 684	734 313	16 776	19 305	-	148 756	-	10 374 213
7 640 153	258 326	89 684	734 313	16 776	19 305	-	128 673	-	8 887 230
1 630 596	78 071	49 739	2 648	-	-	-	74 690	-	1 835 744
1 630 596	73 610	49 739	2 648	-	-	-	71 074	-	1 827 667
21 520 673	148 018	1 591 022	109 824	8 303	9 422	-	3 772 960	-	27 160 222
22 471 453	173 138	709 700	186 467	8 303	9 422	-	3 490 995	-	27 049 478
18 683 112	37 419	197 839	32 626	-	11 891	-	334 571	-	19 297 458
18 676 401	35 000	145 278	69 500	350	-	-	278 196	-	19 204 725

١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	المجموع
تكاليف الموظفين	السفر في مهمة رسمية	الخدمات التعاقدية	نفقات التشغيل العامة	الإمدادات والمعدات	الأثاث والتجهيزات	سداد القرض المتعلق بمبنى المقر	الزمرات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	بنود أخرى في الميزانية	
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي
5 183 076	48 906	167 015	21 541	-	41 353	-	88 604	-	5 550 495
2012-13									
5 314 770	48 906	28 566	21 541	-	31 353	-	79 019	-	5 524 155
2014-15									
56 124 510	570 740	2 095 299	900 952	25 079	81 971	0	4 419 581	0	64 218 132
2012-13									
55 733 373	588 980	1 022 967	1 014 469	25 429	60 080	0	4 047 957	0	62 493 255
2014-15									
الإشراف والتقييم									
2 678 184	7 333	150 465	-	-	-	-	46 123	-	2 882 105
2012-13									
2 697 898	34 703	57 169	29 323	-	9 054	-	40 468	-	2 868 615
2014-15									
289 264	126 921	-	-	-	-	-	-	-	416 185
2012-13									
236 039	143 426	36 720	-	-	-	-	-	-	416 185
2014-15									
174 525	-	65 746	-	-	-	-	2 998	-	243 269
2012-13									
174 525	-	65 253	-	-	-	-	2 618	-	242 396
2014-15									
2 596 379	62 655	489 359	-	-	-	-	45 052	-	3 193 445
2012-13									
2 449 752	62 655	632 043	-	-	-	-	36 746	-	3 181 196
2014-15									
5 738 352	196 909	705 570	0	0	0	0	94 173	0	6 735 004
2012-13									
5 558 214	240 784	791 185	29 323	0	9 054	0	79 832	0	6 708 392
2014-15									
4 226 692	5 340	1 343 631	4 953	72 000	-	8 814 995	1 173 767	31 492 518	47 133 896
2012-13									
4 226 692	5 340	1 463 631	4 953	72 000	-	8 814 995	1 173 767	31 492 518	47 253 896
2014-15									
-7 302 917	-	-	-	-	-	-	-	-	-7 302 917
2012-13									
-7 302 917	-	-	-	-	-	-	-	-	-7 302 917
2014-15									
600 051 857	14 682 529	63 200 282	60 341 316	3 438 809	4 273 276	8 814 995	70 400 029	31 747 121	856 950 214
2012-13									
605 192 183	16 016 847	40 486 976	74 282 438	3 487 448	4 678 515	8 814 995	72 432 398	31 558 414	856 950 214
2014-15									
الجزء الثاني - المصروفات الطارئة									
-	-	-	-	-	-	-	-	-	875 000
2012-13									
-	-	-	-	-	-	-	-	-	875 000
2014-15									

١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	المجموع
تكاليف الموظفين	السفر في مهمة رسمية	الخدمات التعاقدية	نفقات التشغيل العامة	الإمدادات والمعدات	الأثاث والتجهيزات	سداد القرض المتعلق بمبنى المقر	الزومات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	بنود أخرى في الميزانية	
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي
الجزء الثالث - صندوق رأس المال العامل									
2012-13	-	-	-	-	-	-	-	-	0
صندوق رأس المال العامل									
2014-15	-	-	-	-	-	-	-	-	0
المجموع (الأجزاء من الأول إلى الثالث)									
2012-13	600 051 857	14 682 529	63 200 282	60 341 316	3 438 809	4 273 276	8 814 995	70 400 029	32 622 121
2014-15	605 192 183	16 016 847	40 486 976	74 282 438	3 487 448	4 678 515	8 814 995	72 432 398	32 433 414
الجزء الرابع - الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية									
2012-13	-	-	-	-	-	-	-	3 794 786	-
المرافق الأساسية									
2014-15	-	-	-	-	-	-	-	3 794 786	-
مجموع الجزء الرابع									
2012-13	0	0	0	0	0	0	0	3 794 786	0
2014-15	0	0	0	0	0	0	0	3 794 786	0
مجموع (الأجزاء من الأول إلى الرابع)									
2012-13	600 051 857	14 682 529	63 200 282	60 341 316	3 438 809	4 273 276	8 814 995	74 194 815	32 622 121
2014-15	605 192 183	16 016 847	40 486 976	74 282 438	3 487 448	4 678 515	8 814 995	76 227 184	32 433 414
إعادة تقدير التكاليف									
2012-13	599 521 174	16 401 370	40 833 659	76 640 450	3 817 579	4 736 027	8 814 995	77 890 279	35 355 537
2014-15									

موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية

٢٠١٥-٢٠١٤	٢٠١٥-٢٠١٤	٢٠١٣-٢٠١٢	
(المعاد تقديرها بـدولار الولايات المتحدة)	(بالسعر الثابت للدولار للفترة ٢٠١٣-٢٠١٢)		
2 333 002	2 245 430	2 497 759	العمالة
1 288 129	1 239 778	1 379 097	الحماية الاجتماعية
1 142 236	1 099 361	1 222 901	الحوار الاجتماعي
1 429 989	1 376 313	1 530 975	المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل
2 242 447	2 158 274	2 158 274	الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل
5 721 598	5 506 831	5 506 831	الأنشطة الخاصة بالعمال
120 374	115 856	115 856	المساواة بين الجنسين
109 259	105 158	105 158	الإحصاءات
1 766 300	1 700 000	512 560	التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي
8 381 233	8 066 634	8 066 634	البرامج في أفريقيا
4 749 514	4 571 236	4 571 236	البرامج في الأمريكتين
1 925 869	1 853 579	1 853 579	البرامج في الدول العربية
5 858 177	5 638 284	5 638 284	البرامج في آسيا والمحيط الهادئ
1 115 123	1 073 266	1 073 266	البرامج في أوروبا وآسيا الوسطى
38 183 250	36 750 000	36 232 410	